

PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN GAJI TERHADAP KINERJA KARYAWAN STUDI KASUS KAFE KL EXPRESS KOTA MALANG

Nikko Valentin, Siti Saroh, Daris Zunaida

Jurusan Administrasi Niaga, Fakultas Ilmu Admiministrasi, Universitas Islam Malang,

Jl. MT Haryono 193 Malang, 65144, Indonesia

LPPM Unisma Jl. MT Haryono 193 Malang, 65144, Indonesia

E-mail: Nikkovalentin.nv@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, mengetahui motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, mengetahui gaji berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Instrumen yang digunakan adalah teknik kuesioner menggunakan skala linkert. Teknik pengumpulan data yang digunakan, Kuisisioner, Dokumentasi, Wawancara, Analisis data yang dilakukan adalah uji validitas reliabilitas, analisis regresi linier berganda, Uji F dan Uji T dengan bantuan program SPSS.

Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai t hitung pada variabel Disiplin Kerja berpengaruh tidak signifikan. Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai t hitung pada variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan. Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai t hitung pada variabel Gaji berpengaruh tidak signifikan dengan nilai = 1,890 sedangkan t tabel = 2,021 dengan tingkat signifikansi sebesar $0,067 > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Berdasarkan hasil uji F (ANOVA) dengan menggunakan $Df_1 = 3$ dan $Df_2 = 34$ diperoleh Ftabel sebesar 2,87 sedangkan Fhitung diperoleh sebesar 21,363 sehingga dari perhitungan di atas dapat diketahui bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian menunjukkan bahwa variabel independent yaitu variabel disiplin kerja, motivasi kerja dan gaji berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian di Kafe KL Express disimpulkan bahwa hasil analisis diketahui nilai R sebesar 0,808 artinya bahwa hubungan Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Gaji terhadap Kinerja Karyawan adalah kuat. R square sebesar 0,653 nilai dari besarnya Kinerja Karyawan yang telah dijelaskan oleh variabel Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Gaji, dan nilai koefisien determinasi yang telah disesuaikan (Adjusted R Square) sebesar 0,623.

Kata kunci : Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Gaji, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

The purpose of the researcher is to know the work discipline affect the employee's performance, knowing the work motivation affect the employee's performance, knowing the salary affect the employee's performance. The instrument used is a questionnaire technique using a linkert scale. Data collection techniques used, questionnaires, documentation, interviews, data analysis performed is reliability validity test, multiple linear regression analysis, F test and T test with the help of SPSS program.

The result of analysis shows that t value on Work Discipline variables is not significant. The result of the analysis shows that the value of t arithmetic on the variable of work motivation has significant effect. The result of analysis indicate that t value count on Salary variable has no significant effect with value = 1.890 while t table = 2.021 with significance level of $0.067 > 0.05$ then H_0 accepted and H_a rejected. Based on the results of F (ANOVA) test using $Df_1 = 3$ and $Df_2 = 34$ obtained Ftable of 2.87 while Fhitung obtained for 21.363 so from the above calculation can be seen that H_0 is rejected and H_a accepted. Thus shows that the independent variables of work discipline variables, work motivation and significant salary to employee performance. The result of the research at KL Express Cafe concluded that the result of the analysis is known that R value of 0,808 means that the relationship of Work Discipline, Work Motivation, and Salary to Employee Performance is strong. R square equal to 0,653 value of Employee Performance which have been explained by variable of Work Discipline, Work Motivation, Salary, and Adjusted R Square value equal to 0,623.

Keywords: Work Discipline, Work Motivation, Salary, Employee Performance

PENDAHULUAN

Pada era saat ini perkembangan dunia bisnis sangat banyak diminati oleh para pengusaha, baik dari pengusaha lama maupun pengusaha baru. Hal ini mendorong dengan meningkatnya sumber daya manusia yang produktif pula, kemajuan dan perkembangan teknologi menjadi salah satu alat bantu untuk menciptakan sumber daya manusia yang intelektual. Perilaku pemimpin yang menginginkan karyawannya menjadi sumber daya manusia yang produktif salah satu nya dengan memberikan disiplin kerja, motivasi kerja agar karyawan bisa berkembang dengan mempunyai dasar-dasar yang sudah dibekali oleh setiap pimpinan masing-masing perusahaan. Selain memberikan disiplin dan motivasi pemimpin juga memberikan gaji yang menjadikan dasar penerapan disiplin kerja maupun motivasi kerja, dengan pemberian gaji yang sesuai dengan prosedur perusahaan maka karyawan pun akan berusaha semaksimal mungkin dalam menerapkan prosedur perusahaan karena itu merupakan bagian dari dasar kinerja karyawan terhadap perusahaan.

Kafe KL *Express* merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang kafe restoran dan rumah makan. Kafe KL *Express* salah satu rumah makan yang menerapkan konsep makanan ala *Chinese Food*. Karena di Malang kafe atau rumah makan yang menerapkan konsep ala *Chinese Food* sangat sedikit dijumpai, dari sinilah Kafe KL *Express* menggunakan konsep tersebut agar berbeda dengan rumah makan lain. Kafe ini terletak di Jl. Villa Puncak Tidar blok H-14, Malang. Kafe ini buka selama 7 hari 24 jam atau nonstop. Kafe KL *Express* menjual berbagai macam menu kuliner maupun dan beraneka ragam minuman seperti nasi goreng, aneka mie, menu topping, *alacart* (menu cepat saji), camilan ringan, makanan yang berbahan babi dan aneka macam *beer* yang berkadar alkohol kurang dari 5%. Bukan hanya dari segi konsep saja namun juga harus memperhatikan bagaimana cara melatih atau menerapkan kinerja karyawan agar mendapatkan kepuasan yang diberikan terhadap konsumennya.

Keadaan semacam ini memaksa pemimpin Kafe KL *Express* untuk berusaha lebih keras lagi guna membenahi kekurangan-kekurangan didalam menjalankan aktifitas-aktifitas perusahaan. Dalam usaha meningkatkan pelayanan jasa, seiring dengan meningkatnya perkembangan kebutuhan masyarakat, hendaknya pemimpin Kafe KL *Express* meningkatkan disiplin karyawan. Karena karyawan merupakan salah satu elemen yang

berperan penting dalam suatu organisasi perusahaan. Sebab karyawan dibutuhkan dalam rangka mensukseskan rencana kerja yang telah ditetapkan perusahaan. Berkembang atau tidaknya suatu organisasi tergantung pada kemampuan para tenaga kerja dalam menjalankan aturan-aturan yang ditetapkan oleh perusahaan itu sendiri, maka peran karyawan dalam suatu organisasi sangatlah penting untuk diperhatikan oleh perusahaan itu sendiri. Upaya Kafe KL *Express* dalam meningkatkan produktifitas karyawan dengan cara menerapkan kedisiplinan waktu kerja dalam proses pelayanan.

Motivasi sangat diperlukan untuk meningkatkan prestasi kerja dan mengarahkan karyawan pada tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Di samping itu manfaat lain dapat mendorong untuk berprestasi yang pada akhirnya memperlancar tugas-tugas perusahaan. Bukan hanya memotivasi saja namun Kafe KL *Express* juga menggunakan strategi pemberian gaji kepada karyawannya, tujuannya untuk semangat kerja karyawan dan prestasi kinerjanya.

Gaji adalah suatu bentuk pembayaran periodik dari seorang pimpinan kepada karyawan nya yang dinyatakan dalam suatu kontrak kerja. Kafe KL *Express* pun menggunakan cara ini demi kenyamanan dan bentuk dari rasa terimakasih pemimpin kepada karyawan nya.

Setelah semua prosedur perusahaan Kafe KL *Express* mengenai disiplin kerja nya terhadap karyawan , motivasi kerja dan pemberian gaji. Pimpinan Kafe KL *Express* menginginkan kinerja karyawan nya pun menjadi semaksimal mungkin. Mulai dari cara bekerja, maupun cara memberikan pelayanan yang maksimal terhadap konsumen yang berkunjung di Kafe KL *Express*.

Rumusan Masalah

Berdasarkan pada uraian latar belakang yang ada, maka perumusan masalah pada penelitian ini adalah:

1. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Kafe KL *Express* Malang
2. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Kafe KL *Express* Malang
3. Apakah Gaji berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Kafe KL *Express* Malang
4. Apakah Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Gaji berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan Kafe KL *Express* Malang

Tujuan

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah:

1. Mengetahui Disiplin Kerja berpengaruh secara parsial (individu) terhadap Kinerja Karyawan Kafe KL *Express* Malang
2. Mengetahui Motivasi Kerja berpengaruh secara parsial (individu) terhadap Kinerja Karyawan Kafe KL *Express* Malang
3. Mengetahui Gaji berpengaruh secara parsial (individu) terhadap Kinerja Karyawan Kafe KL *Express* Malang
4. Mengetahui Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Gaji berpengaruh secara simultan (bersama-sama) terhadap Kinerja Karyawan Kafe KL *Express* Malang.

TINJAUAN PUSTAKA

Disiplin Kerja

Hasibuan, berpendapat bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. disiplin kerja merupakan suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis, dan digunakan agar sumber daya manusia menjadi taat terhadap aturan. KL *Express* pun menerapkan prosedur disiplin kerja agar karyawan nya menjadi sumber daya manusia yang produktif.

Motivasi Kerja

Motivasi berasal dari kata latin “*movere*” yang berarti “dorongan atau daya penggerak”. Ernest J. McCormick dalam Mangkunegara mengemukakan bahwa motivasi

kerja sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Motivasi merupakan suatu elemen psikologis, sedangkan kerja merupakan suatu kegiatan yang kompleks dalam hal bentuk, sifat, sasaran harapan dan realitas. Motivasi sangat diperlukan guna memperbaiki dan menjadikan karyawan KL *Express* menjadi karyawan yang bisa diandalkan oleh perusahaan.

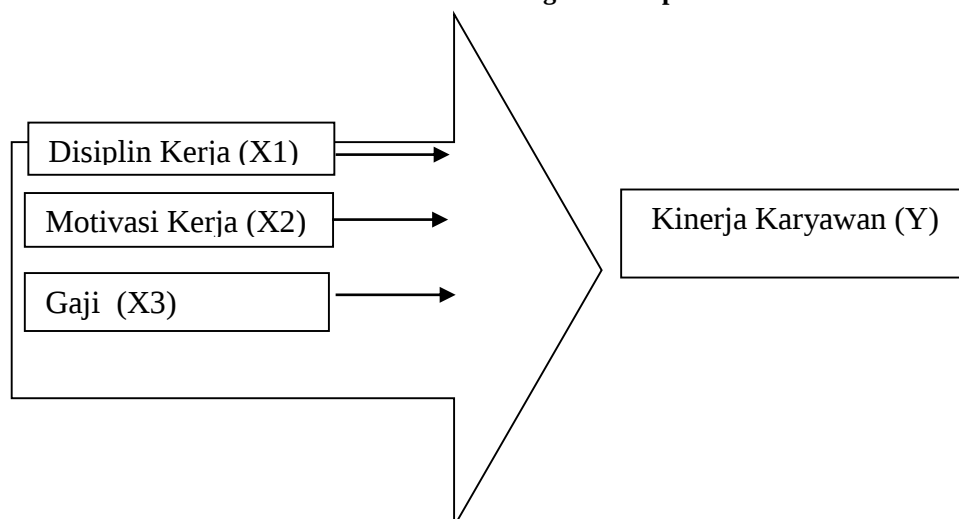
Gaji

Menurut Soemarso, menyatakan bahwa “gaji merupakan imbalan kepada pegawai yang diberikan tugas tugas administrasi dan telah menyelesaikannya kemudian mendapat imbalan yang jumlahnya biasanya tetap secara bulanan”. maka dapat disimpulkan bahwa gaji merupakan bagian dari kompensasi sebagai bentuk balas jasa kepada karyawan, yang bersifat tetap dan pembayarannya diberikan secara periodik biasanya per bulan dan besarnya ditentukan perusahaan Kafe KL *Express* Malang.

Kinerja Karyawan

Menurut Hasibuan kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. kinerja merupakan kualitas dan kuantitas dari suatu hasil kerja (*output*) individu maupun kelompok dalam suatu aktivitas tertentu yang diakibatkan oleh kemampuan alami atau kemampuan yang diperoleh dari proses belajar serta keinginan untuk berprestasi guna membangun semangat kerja karyawan Kafe KL *Express* Malang.

Gambar 1.1
Kerangka Konseptual



Disiplin Kerja (X_1)
 Motivasi Kerja (X_2)
 Gaji (X_3)
 Kinerja Karyawan (Y)

Hipotesis

Pada penelitian ini hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh yang signifikan Disiplin Kerja (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)
2. Terdapat pengaruh yang signifikan Motivasi Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)
3. Terdapat pengaruh yang signifikan Gaji (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y)
4. Terdapat pengaruh yang simultan atau bersama-sama Disiplin Kerja (X_1), Motivasi Kerja (X_2), dan Gaji (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

METODE PENELITIAN

Jenis data ini adalah data primer yang berupa sebuah persepsi dari responden atau karyawan mengenai disiplin kerja, motivasi kerja dan gaji terhadap kinerja karyawan. Data diperoleh dari kuesioner yang diberikan kepada responden.

Populasi dari penelitian ini adalah karyawan kafe *KL Express* Malang. Sampel dalam penelitian ini diambil sebanyak seluruh karyawan kafe *KL Express* Malang sejumlah 38 responden. Pengambilan sampel yang digunakan adalah sensus dengan teknik *Simple Random Sampling* yaitu teknik pengambilan sampel kepada seluruh karyawan tanpa memperhatikan strata.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah

menggunakan kuesioner. Kuesioner merupakan pengumpulan data yang menggunakan data pertanyaan, kemudian disebarkan kepada seluruh karyawan kafe *KL Express* Malang. Bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan gaji terhadap kinerja karyawan dengan alat analisis regresi linier berganda. Persamaan regresi yang diharapkan dalam penelitian ini adalah:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan

Y = Kinerja Karyawan
 α = Konstanta
 b_1 s/d b_3 = Koefisien determinasi variabel X_1 s/d X_3
 X_1 = Disiplin Kerja
 X_2 = Motivasi Kerja
 X_3 = Gaji
 e = Standar Error

PEMBAHASAN PENELITIAN

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan alat analisis regresi linier berganda. Analisis regresi berganda bertujuan mengetahui pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan gaji terhadap kinerja karyawan pada Kafe *KL Express* Kota Malang. Adapun berdasarkan perhitungan diperoleh sebagai berikut:

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1(Constant)	2,800	3,451		,811	,423
DISIPLIN_KERJA	,201	,144	,257	1,402	,170
MOTIVASI_KERJA	,376	,165	,427	2,282	,029
GAJI	,350	,185	,231	1,890	,067

a. Dependent Variable: KINERJA_KARYAWAN

Sumber : data pengolahan SPSS

Dari hasil tersebut persamaan regresi yang diperoleh adalah sebagai berikut:

$$Y = 2,800 + 0,201X_1 + 0,376X_2 + 0,350X_3 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan
 X_1 = Disiplin Kerja

X2 = Motivasi Kerja

X3 = Gaji

1. Y= Variabel terikat yang nilainya akan diprediksi oleh variabel bebas. Penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah kinerja karyawan yang nilainya diprediksi oleh variabel disiplin kerja, motivasi kerja, dan gaji.
2. A= 2,800 merupakan nilai konstanta, yaitu estimasi dari kinerja karyawan, jika variabel bebas yang terdiri dari variabel disiplin kerja, motivasi kerja dan gaji sama dengan 0, maka kinerja karyawan yaitu sebesar 2,800.
3. X1= 0,201 merupakan besarnya kontribusi variabel disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan. Jika ada penambahan variabel disiplin kerja sebesar satu satuan maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,201 satuan.
4. X2= 0,376 merupakan besarnya kontribusi variabel motivasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan. Jika ada penambahan variabel motivasi kerja sebesar satu satuan maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,376 satuan.
5. X3= 0,350 merupakan besarnya kontribusi variabel gaji mempengaruhi kinerja karyawan. Jika ada penambahan variabel gaji sebesar satu satuan maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,350 satuan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Gaji terhadap Kinerja Karyawan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil analisis pengujian hipotesis variabel pertama yaitu variabel Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Menunjukkan hasil analisis bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat diperoleh dari hasil analisis Uji Thitung pada variabel disiplin kerja (X_1) = 1,402 sedangkan T_{tabel} = 2,021 dengan tingkat signifikansi 0,170 > 0,05. Dengan demikian H_0 diterima dan H_a ditolak. Hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja bukan merupakan faktor penting yang dijadikan *manager* untuk memberikan disipliner terhadap karyawan, begitu juga dengan karyawan yang kurang bisa menerapkan disiplin di tempat kerja perusahaan tersebut.

2. Berdasarkan hasil analisis pengujian hipotesis variabel kedua yaitu variabel Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Menunjukkan hasil analisis bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat diperoleh dari hasil analisis Uji Thitung pada variabel motivasi kerja (X_2) = 2,282 sedangkan T_{tabel} = 2,021 dengan tingkat signifikansi 0,029 > 0,05. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima. Penjelasan tersebut menunjukkan bahwa item-item mengenai motivasi kerja pada kuisioner memiliki nilai yang lebih besar dan kuat. Hal tersebut diakibatkan karena motivasi dari kerja yang diberikan oleh perusahaan benar-benar memiliki nilai yang maksimal, dan karyawan yang bekerja benar-benar menerapkan motivasi dan arahan yang diberikan *manager* kepada karyawan Kafe KL Express.
3. Berdasarkan hasil analisis pengujian hipotesis variabel ketiga yaitu variabel Gaji berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Menunjukkan hasil analisis bahwa variabel gaji berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat diperoleh dari hasil analisis Uji T hitung pada variabel gaji (X_3) = 1,890 sedangkan T_{tabel} = 2,021 dengan tingkat signifikansi 0,067 > 0,05. Dengan demikian H_0 diterima dan H_a ditolak. Hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel gaji bukan merupakan faktor penting yang dijadikan *manager* untuk mendapatkan hasil kinerja karyawan yang maksimal bisa jadi karena nilai gaji yang diberikan sangat sedikit atau kurang memenuhi kebutuhan karyawan.
4. Berdasarkan pengujian hipotesis keempat untuk variabel Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Gaji secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Kafe KL Express Malang. Menunjukkan hasil nilai F hitung adalah 21,363, yang artinya F hitung 21,363 > F tabel 2,87 dan nilai Sig. 0,000 < 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa variabel bebas Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Gaji secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan. Hipotesis keempat dengan F hitung > F tabel maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Saran

Berdasarkan penelitian yang dilakukan dan kesimpulan yang diperoleh terdapat beberapa

saran yang ditunjukkan kepada para peneliti selanjutnya yang tertarik untuk mengkaji penelitian dengan masalah yang sama, yaitu:

1. Secara Praktis
Pihak perusahaan terus berusaha lebih meningkatkan disiplin kerja karyawan, memberi motivasi karyawan dan yang terpenting adalah dalam hal pemberian gaji kepada karyawan.
2. Secara Teoritis
Bagi Peneliti selanjutnya diharapkan memperhatikan variabel-variabel Disiplin Kerja, Gaji dan Kinerja Karyawan yang akan dijadikan penelitian kuesioner agar variabel yang digunakan untuk meneliti memiliki nilai signifikan dan nilai yang lebih tinggi dari penelitian terdahulu. Menambah variabel – variabel independen lain seperti disiplin kerja, motivasi kerja dan gaji. Memperluas wilayah populasinya atau menambahkan sampel penelitian karena semakin besar sampel penelitian maka akan menghasilkan hasil penelitian yang semakin representatif atau tepat.

DAFTAR PUSTAKA

- Algifari. 2008. *Analisis Regresi, Teori, Kasus & Solusi*. BPFE UGM, Yogyakarta.
- Arikunto, Suharsimi., dkk. 2008. *Penelitian Tindakan Kelas*. Jakarta: Bumi Aksara
- Bawono, Anton. 2006. *Multivariate Analysis dengan SPSS*. Salatiga: STAIN Salatiga Press.
- Ghozali, Imam. 2010. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Edisi Keempat. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Hasibuan, Malayu. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara. Jakarta.
- Hasibuan, Malayu SP. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara
- Hani Handoko. 2012. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Irkhami, Nafis. 2014. *Islamic Work Ethics; Membangun Etos Kerja Islami*. Salatiga: STAIN Salatiga Press.
- Ilyas. Y., 2002. Op. Cit. hal. 118
- Mahmud. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: CV. Pustaka Setia
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Nazir, Moh. 2005. *Metode Penelitian*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. PT RAJAGRAFINDO PERSADA. Jakarta
- Robbins, Judge, Stephen P. & Timothy A. 2009. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sugiyono. 2008. *Metodologi Penelitian Kualitatif Kuantitatif R&D*. Jakarta :Alfabeta. Hal.264
- Sugiono, Dr. 2002. *Stastitika Untuk Penelitian*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sugiyono. 2014. *Metodologi Penelitian Kualitatif Kuantitatif R&D*. Jakarta :Alfabeta
- Soemarsono, 2009. Prof. Dr. Lijan Poltak Sinambela. Opcit, hal 237
- Timothy A. Judge and Theresa M. Welbourne, 1993. *Dimensionality of the Pay Satisfaction Questionnaire: A Confirmatory Factor Analytic Investigation*. Center for Advanced Human Resource Studies. New York State School of Industrial and Labor Relations: Cornell University, Page 3
- Veithzal Rivai & Jauvani Sagala. 2010. *Manajemen Sumberdaya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.4
- Veithzal Rivai & Jauvani Sagala. 2010. *Manajemen Sumberdaya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Rineka Cipta. (<http://malangkota.go.id/tag/pertumbuhan-ekonomi/>).