

**JURNAL SKRIPSI BIDANG KAJIAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
PENGARUH PEMBERIAN GAJI TERHADAP KEPUASAN KERJA SERTA
DAMPAKNYA PADA PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN
DI PT. TELKOM AKSES CABANG SURABAYA**

Disusun oleh :

FEBRIANTO DWI SAPUTRO

NIM : 152 10 824



Jurusan Manajemen

Skripsi Telah Disidangkan Tanggal

Dosen Penguji:

- 1. Dr. Hj. Sri Rahayu, SE, MM.**
- 2. Lisa Suryandari, SE, MM.**
- 3.**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI MAHARDHIKA
SURABAYA**

2018

**PENGARUH PEMBERIAN GAJI TERHADAP KEPUASAN KERJA SERTA
DAMPAKNYA PADA PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN
DI PT. TELKOM AKSES CABANG SURABAYA**

Disusun oleh : Febrianto Dwi Saputro

NIM : 152 10 824

Program Studi Manajemen Sumber Daya Manusia STIE Mahardhika Surabaya

Email :

ABSTRACT

This research was conducted to determine the effect of payroll in meeting job satisfaction and its impact on work productivity of PT. Telkom branch of Surabaya. The purpose of this study was to determine the direct effect of the variable salary for work productivity variables, the effect indirectly between the variables of salary administration on work productivity variables through the variable job satisfaction as an intervening variable. This research was conducted using a quantitative approach, namely research that focuses on testing hypotheses with statistical method analysis tools and drawing conclusions. The study population was 50 employees who were employees of PT. Telkom Branch Surabaya with a sample of 50 employees using saturated census or sample methods. Methods of collecting documentation and questionnaires, analytical methods namely test instruments (validity and reliability tests), descriptive percentage analysis, classical assumption test, determination coefficient test (R^2), t test and path analysis (path analysis) using SPSS 21.0 for Windows. Based on the results of path analysis, it is known that the effect of the variable payroll on work productivity variables, namely, the salary variable has a direct effect of 0.144. Job satisfaction as an intervening variable has an effect of 0.143 on work productivity variables. Then if giving a salary through job satisfaction to influence work productivity, the effect is known as 0.026. Based on this, it can be seen that, the effect of giving salary to work productivity will be greater without going through employee satisfaction. Based on the results of the coefficient of determination (R Square) of 0.621 on the dependent variable of work productivity, it means the percentage of the effect of giving salary to work productivity is 62.1%. The determinant coefficient is 0.137 for the dependent variable of work productivity, meaning the percentage of the effect of giving salary and job satisfaction on work productivity is 13.7%. and based on the results of multiple regression also shows that payroll and job satisfaction have a positive influence on work productivity.

Keywords: Salary Giving, Job Satisfaction and Work Productivity

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh pemberian gaji dalam memenuhi kepuasan kerja serta dampaknya terhadap produktivitas kerja PT.Telkom cabang Surabaya. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh secara langsung variabel pemberian gaji terhadap variabel produktivitas kerja, pengaruh secara tidak langsung antara variabel pemberian gaji terhadap variabel produktivitas kerja melalui variabel kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan kuantitatif yaitu penelitian yang menitikberatkan pada pengujian hipotesis dengan alat analisis metode statistik dan menghasilkan kesimpulan.

Populasi penelitian ini adalah 50 karyawan merupakan karyawan PT.Telkom Cabang Surabaya dengan sampel sejumlah 50 karyawan menggunakan metode sensus atau sample jenuh. Metode pengumpulan data dokumentasi dan kuesioner, metode analisis yaitu uji instrumen (uji validitas dan uji reliabilitas), analisis deskriptif persentase, uji asumsi klasik, uji koefisien determinasi (R^2), uji t dan analisis jalur (path analysis) menggunakan SPSS 21.0 for Windows.

Berdasarkan hasil analisis jalur diketahui bahwa pengaruh variabel pemberian gaji terhadap variabel produktivitas kerja yaitu, variabel pemberian gaji mempunyai pengaruh langsung sebesar 0,144. Kepuasan kerja sebagai variabel intervening mempunyai pengaruh sebesar 0,143 terhadap variabel produktivitas kerja. Kemudian jika pemberian gaji melalui kepuasan kerja untuk mempengaruhi produktivitas kerja, diketahui pengaruhnya sebesar 0,026. Berdasarkan hal ini dapat terlihat bahwa, pengaruh pemberian gaji terhadap produktivitas kerja akan lebih besar tanpa melalui kepuasan karyawan. Berdasarkan hasil koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,621 pada variabel terikat produktivitas kerja, berarti persentase pengaruh pemberian gaji terhadap produktivitas kerja sebesar 62,1%. Koefisien determinan sebesar 0,137 untuk variabel terikat produktivitas kerja, berarti persentase pengaruh pemberian gaji dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja sebesar 13,7%. dan berdasarkan hasil dari regresi berganda juga menunjukkan hasil bahwa pemberian gaji dan kepuasan kerja memiliki pengaruh positif terhadap produktivitas kerja.

Kata Kunci : Pemberian Gaji, Kepuasan Kerja Dan Produktivitas Kerja

PENDAHULUAN

PT Telkom Indonesia (Persero) Tbk (Telkom) adalah Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak di bidang jasa layanan teknologi informasi dan komunikasi (TIK) dan jaringan telekomunikasi di Indonesia. Pemegang saham mayoritas Telkom adalah Pemerintah Republik Indonesia sebesar 52.09%, sedangkan 47.91% sisanya dikuasai oleh publik. Saham Telkom diperdagangkan di Bursa Efek Indonesia (BEI) dengan kode "TLKM" dan *New York Stock Exchange* (NYSE) dengan kode "TLK".

Gaji merupakan salah satu hal yang penting bagi setiap karyawan yang bekerja dalam suatu perusahaan/instansi, karena dengan gaji yang diperoleh seseorang dapat memenuhi kebutuhan hidupnya. Menurut Siti Al Fajar dan Tri Heru (2013:95) dalam bukunya yang berjudul "Manajemen Sumber Daya Manusia Sebagai Dasar Meraih Keunggulan Bersaing" adalah sebagai berikut:

"Gaji pokok atau upah adalah pembayaran yang diterima karyawan secara bulanan, mingguan, atau setiap jam sebagai hasil dari pekerjaan mereka."

Menurut Edy Sutrisno (2014:73) kepuasan kerja menjadi masalah yang cukup menarik dan penting, karena terbukti besar manfaatnya bagi kepentingan individu, industri dan masyarakat. Bagi individu, penelitian tentang sebab-sebab dan sumber-sumber kepuasan kerja memungkinkan timbulnya usaha-usaha peningkatan kebahagiaan hidup mereka. Bagi industri, penelitian mengenai kepuasan kerja dilakukan dalam rangka usaha peningkatan produksi dan pengaruh biaya melalui perbaikan sikap dan tingkah laku karyawannya. Selanjutnya, masyarakat tentu akan menikmati hasil kapasitas maksimum dari industri serta naiknya nilai manusia di dalam konteks pekerjaan. Dalam Robbins (2015: 170) disebutkan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran

yang diterima pekerja dengan banyaknya ganjaran yang diyakini seharusnya diterima.

Produktivitas karyawan merupakan faktor yang sangat penting dalam menunjang keberhasilan suatu usaha. Produktivitas yang tinggi akan sangat menguntungkan baik bagi pengusaha maupun bagi karyawannya terutama untuk kesejahterannya. Produktivitas juga mencerminkan etos kerja karyawan yang disana tercermin juga sikap mental yang baik. Menurut Nasution (2016) Produktivitas adalah sebuah konsep yang menggambarkan hubungan antara mereka (jumlah barang dan jasa yang diproduksi) dengan sumber (yang jumlah tenaga kerja,modal,tanah,energi dll) yang digunakan untuk menghasilkan hasil. Dengan demikian, baik pengusaha maupun karyawan yang terlibat berupaya, untuk meningkatkan produktivitasnya, dengan berbagai kebijakan yang secara efisien mampu meningkatkan produktivitas karyawan.

Berdasarkan identifikasi masalah ini maka penulis mengadakan penelitian mengenai **“PENGARUH PEMBERIAN GAJI TERHADAP KEPUASAN KERJA SERTA DAMPAKNYA PADA PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT.TELKOM AKSES CABANG SURABAYA“**.

KAJIAN TEORI

Pemberian Gaji

Definisi Upah dan gaji menurut Siti Al Fajar dan Tri Heru (2013:95) dalam bukunya yang berjudul “Manajemen Sumber Daya Manusia Sebagai Dasar Meraih Keunggulan Bersaing” adalah sebagai berikut:

“Gaji pokok atau upah adalah pembayaran yang diterima karyawan secara bulanan, mingguan, atau setiap jam sebagai hasil dari pekerjaan mereka.”

Kepuasan Kerja

Menurut Lawler (dalam Robbins,2015:180), ukuran kepuasan sangat didasarkan atas kenyataan yang dihadapi dan diterima sebagai kompensasi usaha dan tenaga yang diberikan. Kepuasan kerja tergantung kesesuaian atau keseimbangan antara yang diharapkan dengan kenyataan.

Priansa (2014:291) kepuasan kerja merupakan perasaan pegawai terhadap pekerjaannya, apakah senang / suka atau tidak senang / tidak suka sebagai hasil interaksi pegawai dengan lingkungan pekerjaannya atau sebagai persepsi sikap mental, juga sebagai hasil penilaian pegawai terhadap pekerjaannya. Perasaan pegawai terhadap pekerjaannya mencerminkan sikap dan perilakunya dalam bekerja.

Produktivitas Kerja

Menurut Hasibuan dalam Edyun (2013) produktivitas adalah meningkatnya output (hasil) yang sejalan dengan input (masukan). Jika produktivitas naik ini hanya dimungkinkan oleh adanya peningkatan efisiensi (waktu,bahan,tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya.

Produktivitas kerja Siagian dalam Agustin (2014) adalah kemampuan menghasilkan barang/jasa dari berbagai sumber daya dan kemampuan yang dimiliki oleh setiap pekerja/karyawan. Secara umum, produktivitas dapat diartikan sebagai kemampuan meningkatkan hasil kerja karyawan yang ditinjau dari sumber daya yang dimiliki oleh setiap masing-masing individu.

PENELITIAN TERDAHULU

Penelitian terdahulu sangat penting sebagai dasar pijakan dalam rangka penyusunan penelitian ini. Kegunaannya adalah untuk mengetahui hasil yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu sekaligus sebagai perbandingan dan gambaran yang dapat mendukung kegiatan peneliti selanjutnya. Berikut beberapa penelitian terdahulu yang berhubungan dengan penelitian ini, yaitu:

1. Agung Wahyu Handaru (2012)

- a. Judul : Pengaruh Kepuasan Gaji Dan Komitmen Organisasi Terhadap Intensi *Turnover* Pada Divisi Pt Jamsostek.
- b. Sumber Jurnal : <http://journal.unj.ac.id>
- c. Volume 9 Nomor 2 Tahun 2018
- d. Nomor ISSN : 2301-8313
- e. Universitas Negeri Jakarta
- f. Tujuan penelitian ini adalah 1) untuk mengetahui gambaran kepuasan membayar, komitmen organisasi, dan intensi turnover pada PT Jamsostek 2) Uji pengaruh secara empiris kepuasan gaji terhadap intensi turnover pada PT Jamsostek 3) Uji secara empiris pengaruh komitmen organisasi terhadap turnover intention pada PT Jamsostek 4) Uji secara empiris pengaruh kepuasan gaji dan komitmen organisasi terhadap turnover intention di PT Jamsostek. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi sederhana dan analisis regresi berganda. Metode penelitian ini adalah simple random sampling yang telah mengambil 60 karyawan dari semua divisi. Sementara itu data dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner dan dibudidayakan menggunakan SPSS 19.00. Hasil uji t untuk kepuasan pay adalah -2,12 dan signifikansi 0,04. Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh antara

kepuasan gaji terhadap intensi turnover. Hasil uji t untuk komitmen organisasi adalah -2,24 dan signifikansi 0,00 ini menunjukkan bahwa ada pengaruh antara komitmen organisasi terhadap intensi turnover. Hasil uji F adalah 29,403 dan signifikansi 0,00. Ini menunjukkan bahwa ada pengaruh antara kepuasan gaji dan komitmen organisasi terhadap pergantian gelanggang. Hasil R² adalah 0,508 atau 50,8%. Artinya intensi turnover dipengaruhi oleh kepuasan gaji dan komitmen organisasi sebanyak 50,8%.

2. I Wayan Mudiarta Utama (2012)

- a. Judul : Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali.
- b. Sumber Jurnal : ojs.unud.ac.id
- c. Volume 6 Nomor 2 Tahun 2012
- d. Nomor ISSN : 2302-8890
- e. Universitas Udayana Bali
- f. Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi, lingkungan kerja, kompetensi dan kompensasi terhadap kepuasan kerja dan terhadap kinerja pegawai di lingkungan Kantor Dinas PU Provinsi Bali. Sampel penelitian sebanyak 150 orang pegawai dipilih dengan metode Stratified Proportional Random Sampling sementara data dikumpulkan menggunakan kuisioner untuk kemudian dianalisis dengan *Structural Equation Modelling (SEM)*. Hasil analisis membuktikan motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja sementara kompetensi dan kompensasi berpengaruh signifikan. Motivasi dan kompetensi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja

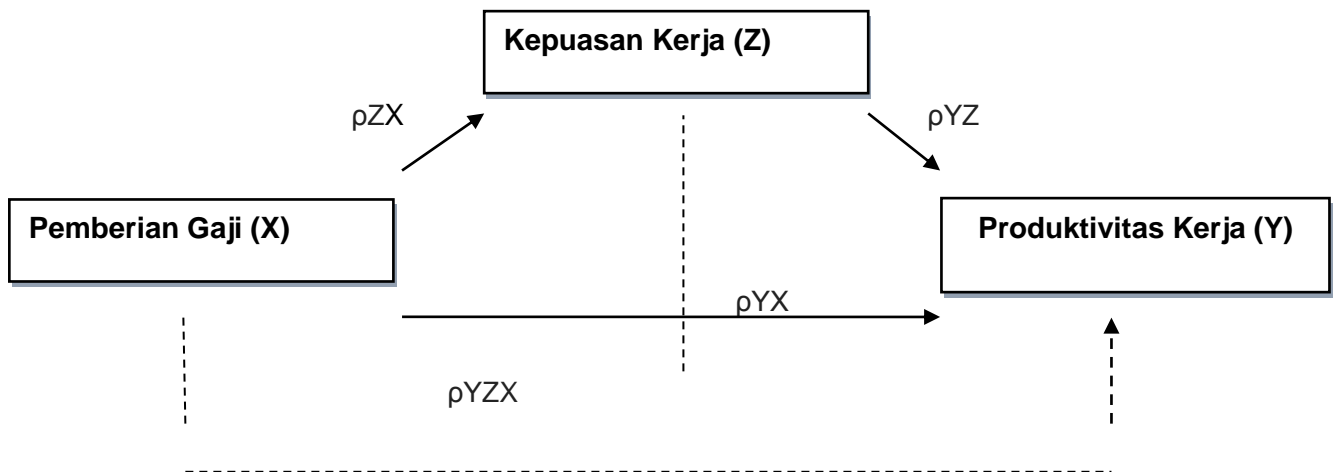
pegawai sementara lingkungan kerja, kompensasi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan. Hasil penelitian berimplikasi terhadap motivasi, kondisi lingkungan kerja, kompetensi, dan kompensasi pegawai yang perlu ditingkatkan guna meningkatkan kepuasan kerja dan apabila kepuasan kerja pegawai meningkat maka kinerja pegawai juga akan meningkat. Kata kunci: motivasi, lingkungan kerja, kompetensi, kompensasi, kepuasan kerja, kinerja.

3. I Ketut Jati (2017)

- a. Judul : Pengaruh Budaya Organisasi, Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.
- b. Sumber Jurnal : ojs.unud.ac.id
- c. Volume 25 Nomor 3 Tahun 2018
- d. Nomor ISSN : 2302-8556
- e. Universitas Udayana Bali
- f. Semakin kompleknya dunia bisnis dan semakin kuatnya tuntutan akan transparansi dan akuntabilitas menuntut kinerja pegawai yang optimal. Kinerja pegawai berdasarkan riset-riset terdahulu menunjukkan bahwa kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor. Penelitian ini bertujuan untuk meneliti pengaruh budaya organisasi, stress kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini dilakukan pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama di Denpasar Timur tahun 2016. Jumlah sampel yang diambil 70 pegawai yang bersedia berpartisipasi dalam penelitian ini. Sampel dalam penelitian ini ditentukan dengan metode single random sampling. Data dikumpulkan dengan menggunakan metode survey. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis Regresi Linier Berganda. Berdasarkan hasil analisis regresi berganda dengan tingkat signifikansi 5 persen, maka hasil penelitian ini

menyimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, variabel stress kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, variabel kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

KERANGKA KONSEPTUAL



HIPOTESIS

Peneliti merumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

- 1 Ada pengaruh yang signifikan antara pemberian gaji terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Telkom Surabaya
- 2 Ada pengaruh yang signifikan antara pemberian gaji terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Telkom Surabaya
- 3 Ada pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Telkom Surabaya
- 4 Ada pengaruh yang signifikan antara pemberian gaji terhadap produktivitas kerja melalui kepuasan kerja karyawan PT. Telkom Surabaya

METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Menurut Sujarweni (2015:80) populasi merupakan keseluruhan jumlah yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai karakteristik dan kualitas tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk diteliti dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Telkom Surabaya yang berjumlah 60 karyawan.

Jumlah sampel dalam penelitian ini berjumlah 50 karyawan yang diambil dari tingkat kesalahan 5% dari jumlah populasi sebanyak 50 karyawan. Pada penelitian ini penulis menggunakan teknik pengambilan sampel secara sensus atau sampel jenuh, menurut Sugiyono (2015:61) sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 100 orang. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. Sensus dalam penelitian ini adalah karyawan PT.Telkom Surabaya yang berjumlah 50 orang.

Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian atau alat pengumpul data pada penelitian ini adalah kuesioner dan dokumentasi. Kuesioner tersebut akan dibagikan kepada responden yang kemudian hasil jawabannya akan diukur dan dianalisis melalui analisis kuantitatif. Untuk metode dokumentasi dalam penelitian ini yaitu jumlah karyawan, identitas karyawan, struktur organisasi dan sejarah perusahaan.

Teknik Analisis

Dalam penelitian ini, teknik analisis data dilakukan dengan menggunakan uji validitas dan reliabilitas, uji determinasi, uji t untuk mengetahui hubungan variabel secara langsung dan uji analisis jalur untuk mengetahui hubungan

variabel secara tidak langsung dengan menggunakan bantuan spss versi 21,0 for window.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Analisa Jalur (*Path Analysis*)

Regresi Berganda Pemberian Gaji Terhadap Kepuasan Kerja:

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.972	1.540		3.228	.002
	PEMBERIAN_GAJI	.377	.099	.188	2.861	.032

a. Dependent Variable: KEPUASAN_KERJA

Nilai koefisien regresi dapat dilihat pada *unstandardized coefficients* dan berdasarkan dari nilai koefisien tersebut dapat dibuat persamaan sebagai berikut:

$$Z = b_1 X + e_1$$

$$Z = 0,188X + 0,61 \dots \dots \dots (1)$$

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa:

- I. Peningkatan pemberian gaji, berpengaruh terhadap peningkatan kepuasan kerja sebesar 0,188.

Sehingga dari persamaan (1) dapat diketahui bahwa jika pemberian gaji meningkat maka kepuasan kerja akan meningkat.

Regresi Berganda Pemberian Gaji dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja:

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.914	1.656		9.004	.000
	PEMBERIAN_GAJI	.296	.057	.114	2.485	.043
	KEPUASAN_KERJA	.366	.068	.143	2.181	.023

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS_KERJA

Nilai koefisien regresi dapat dilihat pada *unstandardized coefficients* dan berdasarkan dari nilai koefisien tersebut dapat dibuat persamaan sebagai berikut:

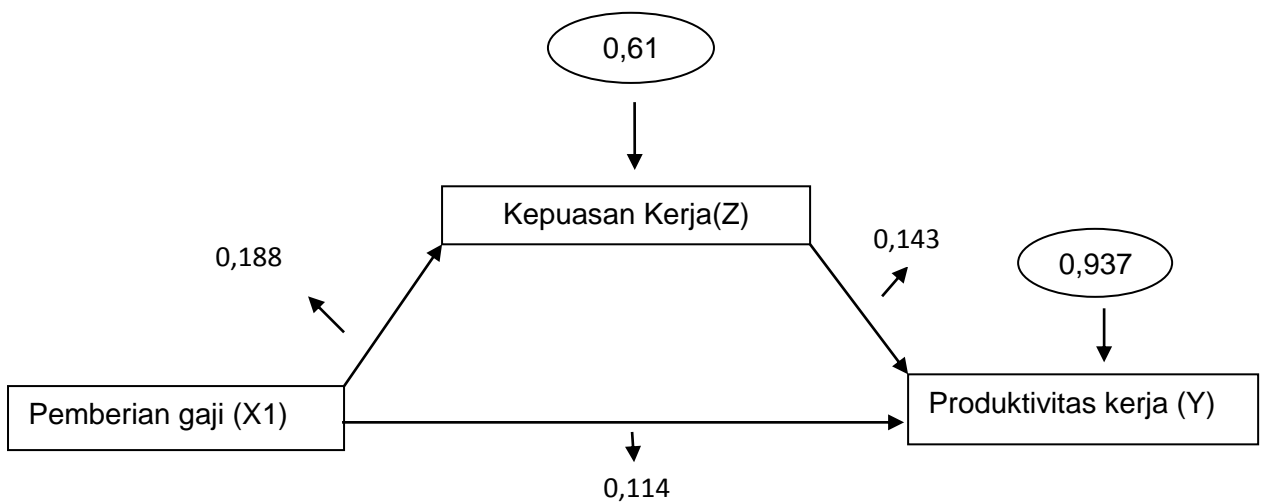
$$Y = b_1 X + b_2 Z + e_2$$

$$Y = 0,114X + 0,143Z + 0,937 \dots \dots \dots (2)$$

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa:

- I. Peningkatan pemberian gaji, berpengaruh terhadap kenaikan produktivitas kerja karyawan sebesar 0,114.
- II. Peningkatan kepuasan kerja, berparuh terhadap kenaikan produktivitas kerja karyawan sebesar 0,143.

Gambar Hasil Uji Analisa Jalur (*Intervening*)



SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan tentang pengaruh pemberian gaji terhadap produktivitas kerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT. Telkom Indonesia dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Pemberian gaji berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Telkom. Apabila pemberian gaji semakin baik, maka kepuasan kerja akan meningkat, begitu juga sebaliknya apabila pemberian gaji yang diberikan kepada kerja semakin buruk atau rendah maka kepuasan kerja akan menurun.
2. Pemberian gaji berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja PT. Telkom. Apabila pemberian gaji semakin baik, maka produktivitas kerja akan meningkat, begitu juga sebaliknya apabila pemberian gaji yang diberikan kepada karyawan semakin buruk maka produktivitas kerja akan menurun.
3. Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja PT. Telkom. Apabila kepuasan kerja semakin meningkat, maka produktivitas kerja akan meningkat, begitu juga sebaliknya apabila kepuasan kerja semakin menurun maka produktivitas kerja akan menurun.

Berdasarkan hasil analisis jalur, pemberian gaji berpengaruh lebih besar terhadap produktivitas kerja, tanpa melalui kepuasan kerja. Pemberian gaji menjadi variabel yang memiliki pengaruh paling besar terhadap produktivitas kerja tanpa melewati kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti mengenai Pengaruh Pemberian gaji dalam memenuhi Kepuasan Kerja serta terhadap Produktivitas Kerja, maka ada beberapa saran yang diusulkan oleh peneliti terhadap hasil penelitian diatas adalah sebagai berikut:

A. Bagi Pemerintah

1. Pemerintah diharapkan untuk lebih memperhatikan para pekerja dalam hal ini pemerintah memberikan rasa aman dengan program program perlindungan pekerja serta menstabilkan standarisasi gaji setiap tahunnya.

B. Bagi Perusahaan

1. Pihak manajemen diharapkan bisa mempertahankan tingkat kepuasan kerja dan produktivitas kerja karyawan dengan lebih memperhatikan permasalahan yang ada seperti kesejahteraan karyawannya.

C. Bagi Peneliti Selanjutnya

1. Penelitian selanjutnya diharapkan agar lebih memperhatikan waktu penelitian. Waktu penelitian diharapkan tidak dilakukan pada waktu responden sibuk sehingga tingkat pengembalian responden dapat lebih tinggi dan mendapatkan hasil yang lebih akurat.

Daftar Pustaka

- Abdel-Aziz Ahmad Sharabati, Shawqi Naji Jawad, Nick Bontis, (2010)
"Intellectual capital and business performance in the pharmaceutical sector of Jordan", Management Decision, Vol. 48 Issue: 1, pp.105-131
- Ali, Hasan . 2013. *Marketing dan Kasus-Kasus Pilihan*. Yogyakarta. CAPS (Center For Academic Publishing Service)
- Alma Buchari,2013. *Manajemen Pemasaran dan Pemasaran jasa*, cetakan ke-10, Bandung:Alfabet.
- Amanah Dita. 2011. *Pengaruh Harga dan Pemberian gaji Terhadap Kepuasan Kerja pada Majestyk Backry & Cake Shop Cabang H.M Yamin Medan*. Jurnal Pendidikan Ekonomi. Vol 2, No 1, Tahun 2010. Universitas Negeri Medan.
- Anshori, Yusak Mohamad. (2011). *Pengaruh Orientasi Pasar, Intellectual Capital, dan Orientasi Pembelajaran Terhadap Inovasi*. Jurnal Manajemen Bsinis. Vol 3 No 3. 317-329.
- Arikunto, 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktif*. Jakarta:Rineka.

- Assauri, Sofjan. 2012. *Manajemen Pemasaran: Dasar, Konsep & Strategi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Dheany Arumsari. 2012. *Analisis Pengaruh Pemberian gaji, Harga dan Promosi Terhadap Produktivitas Air Minum Dalam Kemasan (AMDK) Merek Aqua (Studi pada Kerja Toko Bhakti Mart KPRI Bhakti Praja Provinsi Jawa Tengah)*. Skripsi Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro. Semarang.
- Gerardo Andrew tumangkeng. Pemberian gaji, Suku Bunga Dan Kualitas Pelayanan Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Pelanggan KPR Bank BTN Cabang Manado. Universitas Samratu langi Manado. Jurnal EMBA vol.1No.4 Desember 2014.
- Ghozali, I. 2012. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS19*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gronroos, Christian. 2010. *Service Management and Marketing: Customer Management in Marketing*. Third Edition, Jhon Wiley & Sons.
- Hartimbul Ginting, Nembah F. 2011. *Manajemen Pemasaran*. Bandung: CV Yrama Widya
- Heizer dan Render. 2014. *Manajemen Operasi*. Jakarta: Salemba Empat
- Irawan, Deny dan Edwin Japarianto. 2013. *Analisa Pengaruh Kualitas Produk terhadap Loyalitas melalui Kepuasan sebagai Variabel Intervening pada Pelanggan Restoran Por KEE*. Jurnal Manajemen Pemasaran. Vol. 2. No.2, Hal 1-8.
- Kodu Sarini, 2013. *Harga, Pemberian gaji dan Kualitas Pelayanan Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Mobil Toyota Avanza*. Manado.
- Kotler Philip, and Amstrong Gary, 2012. *Prinsip-Prinsip Pemasaran*, Jakarta: Erlangga.
- Kotler Philip, and Amstrong Gary, 2013. *Prinsip-Prinsip Pemasaran*, edisi 13 jilid 1, Jakarta: Erlangga.
- Mullins, John W dan Walker Jr, Orville C. 2013. *Marketing Management: A Strategic Decision-Making Approach*, 8th Edition, McGraw-Hill International Edition
- Ningtyas Kusuma Dwi Sepvian, 2016. *Pengaruh Pemberian gaji Dan Kualitas Pelayanan Terhadap Produktivitas Melalui Kepuasan Kerja Pada Indah Bordir*. Sidoarjo.
- Setiawan Arief, 2016. *Pengaruh Kepribadian Dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behaviour Serta Dampaknya*

Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT.Hon Chuan Indonesia. Mojokerto.

Setyaningrum, Ari et.al. 2015. *Prinsi-prinsip Pemasaran*. Edisi I. Yogyakarta.

Penerbit ANDI.

Soewito Yudhi, 2013, Pemberian gaji, merek, dan desain pengaruhnya terhadap produktivitas sepeda Motor Yamaha Mio, Jurnal EMBA, Vol 1, No. 3, Juni : 2303-1174.

Sudaryono, 2016. *Manajemen Pemasaran Teori Dan Implementasi*. Cetakan Pertama. Penerbit : C.V Andi Offset, Yogyakarta.

Sugiyono, 2012. *Metode Penelitian kuantitatif, kuantitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta

Sugiono, 2015, *Metode Penelitian Pendidikan*, cetakan ke -22, Alfabeta,cv, Bandung.

Sugiyono, 2015. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta

Sumarwan Ujang, 2012. *Riset Pemasaran Dan Kerja* . Edisi Kedua

Taryana Yayan, 2016. *Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Produktivitas Kerja Pada Lembaga Pendidikan Shafira* .

Tjiptono Fandy, Gregorius Chandra, 2011. *Service managemen & Meningkatkan Layanan Prima*, Jakarta:andi

Tjiptono Fandy, 2011. *Pemasaran Jasa*, Malang: Banyumedia

Tjiptono Fandy, 2012. *Pemasaran strategic*, Malang: Banyumedia

Viktori Amran, 2015. *Pengaruh Harga Dan Pemberian gaji Terhadap Kepuasan Kerja Susu Frisian Flag Di Alfamart*. Lidah Wetan .

Weenas, R.S. (2013), "Pemberian gaji, Harga, Promosi dan Kualitas Pelayanan Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Spring Bed Comforta," Jurnal EMBA, Vol. 1, No. 4, pp. 607-618.

Wibowo . (2014) . *Manajemen Kinerja* . Edisi Keempat . Jakarta : Rajawali

Pers.