

HUBUNGAN GAJI DENGAN KEPUASAN KERJA PADA PEGAWAI NEGERI SIPIL

Abdullah Sabiq¹⁾, Feryana Dwi Rahayu²⁾

¹Fakultas Psikologi Universitas Yudharta Pasuruan
email: fps@yudharta.ac.id

² Fakultas Psikologi Universitas Yudharta Pasuruan
email: fps@yudharta.ac.id

Abstrak

Doing a job with a maximum, we need to have a job satisfaction in order to carry out our responsibilities to the maximum. According to many people, is the strongest factor supporting work satisfaction on an employee. Given the soaring cost of living, the price of goods is increasingly expensive, not yet academic fees, medical expenses, and others are increasing. This research was conducted to determine the relationship between salary and job satisfaction in civil servant. The research instrument used was a job satisfaction scale and a salary questionnaire. The sampling technique in this study used a non random sampling technique with a quota sampling type. The sample used was the Surabaya City Health Department civil servants, as many as 50 people. The data obtained were analyzed using one predictor regression analysis technique. From the proper results obtained r_{xy} of 0.254. So $r_{xy} < r_{tab} 5\% = 0.279$. Thus there is no significant correlation between salary and job satisfaction.

Keywords: job satisfaction, salary

1. Pendahuluan

Kejaksanaan Agung hari ini (2/4) menahan pegawai Komisi Yudisial (KY), Al Jona Kautsar yang menjadi tersangka kasus korupsi di lingkungan lembaga pengawas pengadilan itu. Staf di biro umum KY itu di tahan untuk 20 hari kedepan di Rutan Salemba cabang Kejagung. Al Jona merupakan tersangka kasus dugaan korupsi dan pencucian uang terkait uang layanan persidangan (ULP) dan uang layanan penanganan atau penyelesaian laporan masyarakat (ULS). Al Jona adalah pegawai di KY yang bertugas membuat daftar rekapitulasi untuk pembayaran ULP dan ULS kepada pejabat atau pegawai KY. Namun, ia diduga menggelembungkan harga rekapitulasi yang selisihnya mencapai lebih dari 4 miliar rupiah.

Komisi pemberantasan korupsi (KPK) menyatakan sekitar 60 persen Pegawai Negeri Sipil (PNS) diduga melakukan tindakan korupsi dengan modus perjalanan dinas. Menurut penasihat KPK, Abdullah

Hehamahua, para pegawai negeri sipil ini diindikasikan melakukan korupsi disebabkan besarnya gaji yang diperoleh tidak mencukupi kebutuhan hidupnya. KPK menilai, selama ini para PNS yang melakukan perjalanan dinas lebih banyak dibanding waktu untuk bekerja. Bahkan, sering terdapat PNS yang memiliki laporan surat pertanggungjawaban selama 360 hari. Masyarakat sering menganggap reformasi birokrasi yang digulirkan pemerintah untuk mengurangi tindakan korupsi hanya terpaku pada persoalan gaji. Namun KPK menganggap alasan tersebut hanyalah salah satu alasan munculnya tindakan korupsi.

Sebelumnya, wakil kepala Pusat Pelaporan dan Analisis Transaksi Keuangan (PPATK) Agus Santoso mengaku syok saat sebelum menduduki jabatannya. Sebab, dia menemukan fakta indikasi korupsi miliaran rupiah yang dilakukan sejumlah PNS yang terbilang masih baru. Peristiwa-peristiwa tersebut merupakan contoh fenomena yang terjadi dikarenakan ketidakpuasan kerja.

Dengan banyaknya tindakan negatif yang telah ditunjukkan seperti korupsi, tindakan asusila, dan lain sebagainya yang telah dilakukan oleh pegawai sipil dari golongan sedang (gaji biasa-biasa) maupun golongan tinggi (gaji tinggi). Oleh karena itu, seorang karyawan atau pegawai seharusnya memiliki rasa kepuasan kerja pada dirinya, sehingga tidak terjadi perilaku-perilaku negatif seperti diatas.

Setiap individu membutuhkan pemenuhan kebutuhan akan aktualisasi dirinya, dimana salah satu aktualisasi diri itu meliputi kebutuhan untuk bekerja. Dalam melakukan suatu pekerjaan dengan maksimal, individu perlu memiliki suatu kepuasan kerja agar bisa melaksanakan tanggung jawabnya dengan maksimal dalam pekerjaan itu. Kepuasan kerja merupakan sebuah perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai atau karyawan yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya.

Salah satu faktor yang dapat menunjang seorang pegawai untuk bekerja dengan lebih baik adalah dengan adanya kepuasan kerja pada dirinya. Hal itu berarti jika seorang pegawai puas terhadap kebijakan dan aturan-aturan yang ada di lingkungan kerja maka mereka akan bekerja penuh semangat dan bertanggung jawab. Menurut Hersberg (1959, dalam Apriliana, 2009), ciri perilaku pekerja yang puas adalah mereka yang mempunyai motivasi yang tinggi untuk bekerja, mereka lebih senang melakukan pekerjaannya, sedangkan ciri pekerja yang kurang puas adalah mereka yang malas berangkat kerja, dan malas dalam melakukan pekerjaannya. Oleh karena itu, kepuasan kerja merupakan faktor penting yang harus ada pada seorang pekerja.

Menurut banyak orang gaji merupakan faktor terkuat penunjang kepuasan kerja pada seorang pegawai. Mengingat biaya hidup semakin melonjak, harga barang atau jasa udah semakin mahal, belum lagi biaya akademis, biaya perobat, dan lain sebagainya yang akhirnya kebutuhan akan uangpun meningkat. Sehingga uang dalam jumlah

besar menjadi solusi yang dapat menimbulkan kepuasan kerja pada seseorang.

Wexley dan Yuki (1977) berpendapat bahwa pekerjaan yang terbaik bagi penelitian-penelitian tentang kepuasan kerja adalah dengan memperhatikan baik faktor pekerjaan maupun faktor individunya. Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu gaji, kondisi kerja, mutu pengawasan, teman sekerja, jeni pekerjaan, keamanan kerja, dan kesempatan untuk maju serta faktor individu yang berpengaruh adalah kebutuhan-kebutuhan yang dimilikinya, nilai-nilai yang dianut dan sifat-sifat kepribadian.

Hersberg dalam Moch. As'ad (2004) membagi situasi yang mempengaruhi perasaan seseorang terhadap pekerjaannya menjadi dua kelompok yaitu kelompok *satisfiers* atau *motivator* yang terdiri dari pretasi pengakuan, janggung jawab. Dan yang kedua yaitu kelompok sebagai sumber ketidakpuasan atau *dissatisfiers* yang tersiri dari proedur kerja, upah, hubungan antar karyawan. Dari beberapa teori diatas dapat disimpulkan bahwasannya gaji bukan penunjang kepuasan kerja, tetapi gaji merupakan faktor penyebab terjadinya ketidakpuasan kerja.

Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja menurut Susilo Martoyo (1992), pada dasarnya merupakan salah satu aspek psikologis yang mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, ia akan merasa puas dengan adanya kesesuaian antara kemampuan, keterampilan dan harapannya dengan pekerjaan yang ia hadapi. Sedangkan menurut Blum (1956, dalam As'ad, 1995) kepuasan kerja merupakan sikap umum yang merupakan hasil dari beberapa sikap khusus terhadap faktor-faktor pekerjaan, penyesuaian diri dan hubungan sosial individu di luar kerja.

Hasibuan (2007) mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Robbins and Judge (2009) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai perasaan positif tentang pekerjaan sebagai hasil evaluasi karakter-karakter pekerjaan tersebut

Greenberg dan Baron (2003) mendeskripsikan kepuasan kerja sebagai sikap positif atau negatif yang dilakukan oleh individu terhadap pekerjaan mereka. Selain itu Gibson (2000) menyatakan kepuasan kerja sebagai sikap yang dimiliki para pekerja tentang pekerjaan mereka.

Berdasarkan definisi-definisi kepuasan kerja yang dikemukakan diatas oleh para ahli, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan keadaan internal pekerja mengenai rasa suka (sikap positif) atau tidak suka (sikap negatif) pada sebagian atau seluruh aspek pekerjaan.

Pengertian Gaji

Hariandja (dalam Maretta, 2005) mendefinisikan bahwa gaji sebagai pembayaran serta balas jasa yang diberikan kepada pegawai, tata usaha dan manajer sebagai konsekuensi dari sumbangan yang diberikannya dalam pencapaian tujuan perusahaan. Menurut T. Hani Handoko (2001) gaji pada umumnya berarti pembayaran tetap secara bulanan atau mingguan untuk karyawan klerikal, administratif, manajerial, dan profesional. Sedangkan menurut Andrew F. Sikula yang dikutip oleh Malayu Hasibuan (2003), gaji adalah kompensasi tetap yang dibayarkan kepada karyawan atau pegawai, pemangku jabatan, pimpinan, atas dasar waktu yang teratur seperti tahunan, catur wulan, bulanan, atau mingguan.

Berdasarkan pengertian-pengertian diatas, dapat diimpulkan bahwa yang dimaksud gaji adalah balas jasa dari perusahaan kepada karyawan tetap secara periodik (mingguan, bulanan, catur wulan, atau tahunan) dengan jaminan yang pasti.

Hubungan Gaji dengan Kepuasan Kerja

Wexley dan Yuki (1977) berpendapat bahwa pekerjaan yang terbaik bagi penelitian-penelitian tentang kepuasan kerja adalah dengan memperhatikan baik faktor pekerjaan maupun faktor individunya. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu gaji, kondisi kerja, mutu pengawasan, teman sekerja, jenis pekerjaan,

keamanan kerja, dana kesempatan untuk maju serta faktor individu yang berpengaruh adalah kebutuhan-kebutuhan yang dimilikinya, nilai-nilai yang dianut dan sifat-sifat kepribadian. Senada dengan Wexley dan Yuki, Levi (2002) mengemukakan bahwasanya gaji atau upah merupakan faktor pemenuhan kebutuhan hidup pegawai yang dapat menimbulkan kepuasan kerja. Begitu juga dengan Edwin B. Flippo (1995:116) yang mengemukakan bahwa salah satu keinginan karyawan yang dapat menimbulkan kepuasan kerja dalam suatu organisasi adalah gaji atau upah.

Penelitian menunjukkan bahwa gaji adalah penyebab utama ketidakpuasan karyawan di Amerika Serikat, dipilih oleh 47% responden dalam survei yang diadakan MarketTools Inc baru-baru ini. Selain gaji, faktor lain yang juga penting adalah beban kerja (24%), kurangnya kesempatan untuk maju (21%), dan masalah dengan Supervisor/manajer (21%).

Herzberg dalam As'ad (2004) membagi situasi yang mempengaruhi perasaan seseorang terhadap pekerjaannya menjadi dua kelompok yaitu kelompok *satisfiers* atau *motivator* yang terdiri dari prestasi pengakuan, tanggung jawab. Dan yang kedua yaitu kelompok berbagai sumber ketidakpuasan atau *dissatisfiers* yang terdiri dari prosedur kerja, upah atau gaji, hubungan antar karyawan atau pegawai.

Dari beberapa teori diatas dapat disimpulkan bahwasanya sebagai para ahli berpendapat bahwa gaji merupakan faktor penunjang kepuasan kerja, dan sebagian para ahli yang lain juga berpendapat bahwa gaji bukan merupakan faktor penunjang kepuasan kerja, tetapi gaji merupakan faktor penyebab munculnya ketidakpuasan kerja. oleh karena itulah penelitian tentang hubungan gaji dengan kepuasan kerja selalu menarik untuk diteliti dan dikaji ulang.

2. Metode Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan penelitian kuantitatif jenis korelasi.

Penelitian kuantitatif adalah penelitian ilmiah yang sistematis terhadap bagian-bagian dan fenomena serta hubungan-hubungannya. Tujuan penelitian kuantitatif adalah mengembangkan dan menggunakan model-model matematis, teori-teori atau hipotesis yang berkaitan dengan fenomena alam. Disini peneliti akan mengembangkan tingkat hubungan sesuai dengan tujuan penelitian dengan menggunakan instrumen penelitian skala dari masing-masing variabel.

Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2007), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil Dinas Kesehatan Kota Surabaya yang berkantor di Jl. Jemursari No. 197 berjumlah 150 pegawai.

Sampel menurut Arikunto (2006) adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Sampel yang akan diambil dalam penelitian ini harus sesuai dengan metode pengambilan sampel yang berlaku sehingga betul-betul *representatif*. Metode pengambilan sampel adalah suatu teknik dalam penarikan atau pengambilan sampel penelitian. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan teknik *non random sampling* dengan jenis *quota sampling*, yaitu cara pengambilan sampel dari populasi diberi kesempatan untuk menjadi sampel, dan juga cara pengambilan sampel dengan jumlah subyek yang akan diteliti. Sampel yang dipakai adalah pegawai negeri sipil Dinas Kesehatan Kota Surabaya yang dibatasi berdasarkan kriteria inklusi yang ditetapkan, yaitu sebanyak 50 orang. Adapun kriteria inklusi tersebut yaitu:

- a. Pegawai Negeri Sipil Dinas Kesehatan Kota Surabaya.
- b. Pegawai Negeri Sipil Dinas Kesehatan Kota Surabaya yang bersedia menjadi responden

Variabel dan Instrumen Penelitian

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel tergantung yaitu kepuasan kerja, dan variabel bebas yaitu gaji. Kepuasan kerja adalah perasaan puas seseorang terhadap pekerjaan itu sendiri, promosi (pengembangan karir), rekan sekerja, gaji, mutu pengawasan dan kondisi kerja yang kondusif.

Instrumen dalam penelitian ini meliputi dua bagian yaitu bagian pertama digunakan untuk menjaring data variabel tergantung. Instrumen bagian pertama dengan menggunakan skala kepuasan kerja. Bagian kedua untuk menjaring data variabel bebas dengan metode angket atau kuesioner gaji yang digunakan untuk meraih data yang berhubungan dengan variabel tergantungnya. Angket yang digunakan yaitu angket tertutup yang tidak menyediakan jawaban atas pertanyaan atau pernyataan yang diberikan, sehingga responden tidak mempunyai kebebasan untuk memberikan jawabannya.

Analisa Data

Analisis data menurut Meloeng (2001) adalah proses mengorganisasikan dan mngurutkan data ke dalam pola, kategori, dan satuan uraian dasar sehingga dapat ditemukan tema dan dapat dirumuskan hipotesis kerja seperti yang disarankan oleh data. Teknik analisis dalam penelitian ini dengan menggunakan teknik analisis regresi satu prediktor.

3. Hasil dan Pembahasan

Dari hasil analisa data dapat diketahui bahwa korelasi antara X dan Y sebesar 0,2543 dengan tabel 5 % sebesar 0,279, maka $F_{hit} < F_{tabel 5\%}$ sehingga dikatakan tidak signifikan.

Dari hasil perhitungan analisis regresi satu prediktor diperoleh hasil penelitian sebagai berikut:

Tabel 4.1. Perhitungan analisis regresi satu prediktor

Sumbangan variasi	Db	JK	RK	F reg	F tab 1% F tab 5 %
Regresi (reg)	1	-109707,565	-109707,565	-41,071*	6,63
Residu (res)	48	128214,685	2671,139	-	3,84
Total (T)	49	18507,12	-	-	-

Dari hasil korelasi diperoleh r_{xy} sebesar 0,254. Jadi r hitung $< r$ tab 5% = 0,279. Maka dengan demikian tidak ada korelasi yang signifikan antara gaji dengan kepuasan kerja. Hal ini berarti gaji bukan merupakan faktor terkuat atau faktor penentu kepuasan kerja pada PNS Dinas Kesehatan Kota Surabaya. Dengan demikian gaji tidak dapat digunakan untuk mengukur atau meramalkan tingkat kepuasan kerja seseorang. Hal ini dapat dilihat dari hasil perhitungan korelasi r_{xy} sebesar 0,254 yang berarti hubungan antara gaji dan kepuasan kerja tidak signifikan.

Untuk menguji signifikansi regresi dilakukan analisis regresi satu prediktor, yang diperoleh harga F reg sebesar -41,07145 dengan F tabel 5% = 3,84, sehingga dinyatakan tidak signifikan, artinya tidak ada pengaruh antara gaji dengan kepuasan kerja. Begitu juga sumbangan relatif hubungan gaji (X) dengan kepuasan kerja (Y) sebesar 6,463% sehingga dapat dikatakan tidak ada hubungan antara gaji dengan kepuasan kerja pada PNS.

Pembahasan

Dari perhitungan statistik dengan menggunakan teknik analisis regresi satu prediktor dapat diketahui tidak ada hubungan antara gaji dengan kepuasan kerja PNS Dinas Kesehatan Kota Surabaya. Hal ini sesuai dengan hasil perhitungan korelasi r_{xy} sebesar 0,254 yang menunjukkan tidak ada korelasi antara gaji dengan kepuasan kerja. koefisien determinan sebesar 6,463% mengartikan bahwasanya sumbangan gaji sangat kecil terhadap kepuasan kerja.

Terdapat banyak faktor yang mempengaruhi kepuaan kerja, salah satunya adalah gaji seperti yang diungkapkan Levi (2002) bahwa gaji atau upah merupakan

faktor pemenuhan kebutuhan hidup pegawai yang dapat menimbulkan kepuasan kerja. Akan tetapi menurut Gilmer (dalam Moch. As'ad, 2004) menyatakan bahwa gaji lebih banyak menyebabkan ketidakpuasan, dan jarang orang mengekspresikan kepuasan kerjanya dengan sejumlah uang yang diperolehnya. Menurut Baron & Byrne (1994) ada dua kelompok faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja. Faktor pertama yaitu faktor organisasi yang berisikan kebijaksanaan dan iklim kerja, dan faktor kedua yaitu individual atau karakteristik karyawan. Pada faktor individual ada dua prediktor penting terhadap kepuasan kerja yaitu status dan senioritas. Status kerja yang rendah dan pekerjaan yang rutin akan banyak kemungkinan mendorong karyawan untuk mencari pekerjaan lain. Hal itu berarti dua faktor tersebut dapat menyebabkan ketidakpuasan kerja dan karyawan yang memiliki ketertarikan dan tantangan kerja akan lebih merasa puas dengan hasil kerjanya apabila mereka dapat menyelesaikan dengan maksimal. Gaji bukan merupakan faktor penunjang kerja.

Herzberg (dalam Moch As'ad, 2004) membagi situasi yang mempengaruhi perasaan seseorang terhadap pekerjaannya menjadi dua kelompok yaitu kelompok *satisfiers* atau *motivator* yang terdiri dari prestasi pengakuan, tanggung jawab. Selanjutnya, yang kedua yaitu kelompok *berbagai sumber ketidakpuasan* atau *dissatisfiers* yang terdiri dari prosedur kerja, upah atau gaji, hubungan antar karyawan atau pegawai. Dari beberapa teori diatas dapat disimpulkan bahwasanya gaji bukan merupakan faktor penunjang kepuasan kerja, tetapi gaji merupakan faktor penyebab munculnya ketidakpuasan kerja. Begitu juga

dengan hasil perhitungan statistik menunjukkan bahwa tidak ada hubungan yang signifikan antara gaji dengan kepuasan kerja. bisa saja kepuasan kerja pada PNS Dinas Kesehatan Kota Surabaya dipengaruhi oleh prestasi, penghargaan, dan lain sebagainya. Caugemi dan Claypool (1978) menemukan bahwa hal-hal yang menyebabkan rasa puas adalah prestasi, penghargaan kenaikan jabatan dan pujian.

Jadi dari perhitungan statistik dan teori yang telah dibahas menyimpulkan bahwa tidak ada hubungan yang signifikan antara gaji dengan kepuasan kerja pada PNS Dinas Kesehatan Kota Surabaya. Hal tersebut bisa saja dikarenakan kepuasan kerja pada PNS Dinas Kesehatan Kota Surabaya dipengaruhi oleh prestasi, penghargaan, kenaikan jabatan, pujian, dan lain sebagainya.

4. Kesimpulan

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai hubungan gaji dengan kepuasan kerja pada pegawai negeri sipil Dinas Kesehatan Kota Surabaya dapat diambil kesimpulan bahwasanya tidak ada hubungan antara gaji dengan kepuasan kerja pada PNS Dinas Kesehatan Kota Surabaya. Banyak faktor lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja, seperti prestasi kerja, penghargaan atau kompensasi atas prestasi kerja, kenaikan jabatan, pujian, dan lain sebagainya.

5. Referensi

Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.

As'ad, Mohammad. 2004. *Psikologi Industri*. Liberty: Yogyakarta.

Azwar, Saifuddin. 2011. *Reliabilitas Dan Validitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Cooper, Donald R. dan Pamela S. Schindler. 2006. *Metode Research Bisnis*, vol. 1, edisi 9.

Frankel, J. & Wallen, N. 1993. *How To Design And Evaluate Research In Education*(2nd ed). New York: McGraw-Hill Inc. Diterjemahkan oleh google translate.

Gunadarma.2009.*Teori-Teori Kepuasan Kerja Pada Pegawai Atau Kariawan*,(<http://watarwaga.gunadarma.ac.id/2009/12/terori-terorikepuasankerja-2/>),diakses tanggal 15 oktober 2012 pukul 18:30 WIB.

Handoko,T. Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE

Hani, Hantoko T. 2001. *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*.Edisi kedua. Yogyakarta: BPF

Hasibuan, Melayu SP. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi: Bumi Aksara

Hasibuan, M. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Indonesia Jakarta

H. Malayu SP. Hasibuan. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT.Bumi Akasara.

Jawa Pos National Network. 2013.*Pegawai Negeri Sipil Dipenjara*,(<http://www.jpnn.com/read/2014/04/02/225885/Kejagung-Jebloskanpegawai-KY-ke-Rutan->) diakses 5 Mei 2016.

Kreitner, Robert & kinicki, Anggelo. 2005. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.

Liputan 6. 2010. *Korupsi PNS*, (<http://www.liputan6.com/tag/korupsi-pns#sthash.NAI8eMUc.dpuf>). Diakses 3 Mei 2015.

_____. 2013. Praktik korupsi pegawai negeri sipil, (<http://news.liputan6.com/read/731744/ppatk-praktik-korupsi-palingbanyak-di-pns-pemda#sthash.ICfRJ2vO.dpuf>). Diakses 4 Mei 2015.

Malinda, Dian. 2011. Teori-teori kepuasan kerja, (<http://dian-malinda.blogspot.com/2011/05/teori-teori-kepuasaan-kerja.html>). diakses 3 Mei 2015

Maryoto, Susilo. 1994. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Edisi 4. Yogyakarta: penerbit BPFE

- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama.
- Merdeka. 2013. *PNS mesum* (<http://m.merdeka.com/peristiwa/pns-sedang-mesum-dengan-psk-bertarif-rp-350-ribu-diciduk-polisi.html>). Diakses tanggal 5 Mei 2015
- Moch. As'ad. 1995. *Psikologi Industri*. Jakarta: Liberty.
- Nelson, D. L. And J. C. Quick. 2006. *Perilaku Organisasi Yayasan Relaitas Dan Tantangan*, Thompson South Western, Unite States of America
- Noe, R. A, et all. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Mc Graw-Hill, New York
- Psikologizone. 2011. *Teori Herzberg dan Kepuasan Kerja*. (<http://www.Psikologizone.com/teori-herzberg-dan-kepuasan-kerja-karyawan>). diakses tanggal 15 Oktober 2015
- Robbins, p. tephen. 1996. *Perilaku Organisasi ; Konsep, Kontroversi, Aplikasi Jilid 1*. Jakarta: PT. Prenhallindo.
- Robbins, Stephan. 1994. *Organizai Theory, Structure, Design and Application*, diterjemahkan Yusuf udara, Arean: Jakarta.
- Saifudin, Azwar [1997]. *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta: Pustaka Belajar Offset.
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitas dan R&D*. Bandung: Alfabeta, Cet. Ke 8, h 137.
- Sugiono. 2011. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuanitatif, Kualitatif, dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Hadi. 2000. *Statistik 2*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Susilo Martoyo, 1992. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: BPFE.
- Syamsuddin dan Vismaia S, Damaianti. 2009. *Metodologi Penelitian Pendidikan Bahasa*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Tempo. 2013. *Pegawai Negeri Sipil Melakukan Pencabulan Terancam Dipecat*, (<http://www.tempo.co/read/news/2010/07/31/180267807/guru-cabul-terancam-dipecat-sebagai-PNS>). Diakses tanggal 5 Mei 2015
- Zulganef. 2006. *Pemodelan Persamaan Struktur dan Aplikasinya Menggunakan AMOS 5*. Bandung: Pustaka