

CAPITAL: Jurnal Ekonomi dan Manajemen

Volume 6 Nomor 1 September 2022

ISSN: 2598-9022 (Print) / ISSN: 2598-9618 (Online)

Doi: 10.25273/capital.v6i1.13703

The article is published with Open Access at: <http://e-journal.unipma.ac.id/index.php/capital/index>**PENGARUH ASPEK KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA
DOSEN DAN KARYAWAN
DI UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH LAMONGAN**Suyitno¹, Universitas Muhammadiyah Lamongan, yitnomasdar@gmail.comYulie Wahyuningsih², Universitas Muhammadiyah Lamongan, yuliewahyuningsih76@gmail.com

Abstract: *The background of this research refers to the idea that every organization needs to pay attention to the job satisfaction of members of the organization, because job satisfaction is one of the criteria to measure the success of an organization. This study aims to describe aspects of work and job satisfaction. The research also intends to find out the extent of the influence of work aspects on job satisfaction, and to find out which variables are dominant among the work aspect variables. The research method used is explanative, by taking a sample of 60 lecture and employees. The sampling technique used is proportional simple random sampling. The results showed that from 6 variables, namely salary (X1) overtime pay (X2), allowance (X3), promotion (X4), supervisor (X5), and co-workers (X6), it turned out that co-workers (X6) showed a significant effect. on job satisfaction.*

Keywords: *Job aspects, Job satisfaction, Administrative worker*

Abstrak: Latar belakang penelitian ini mengacu pada pemikiran bahwa setiap organisasi perlu memperhatikan kepuasan kerja anggota organisasi, sebab kepuasan kerja merupakan salah satu kriteria untuk mengukur keberhasilan suatu organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk medeskripsikan aspek kerja dan kepuasan kerja. Penelitian ini juga bermaksud untuk mengetahui sejauh mana pengaruh aspek kerja terhadap kepuasan kerja, serta mengetahui variabel manakah diantara variabel aspek kerja yang dominan. Metode penelitian yang digunakan adalah eksplanatif, dengan mengambil sampel 60 Dosen dan karyawan. Teknik pengambilan sampel menggunakan cara *proportional simple random sampling*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dari 6 variabel yaitu gaji (X1) upah lembur (X2), tunjangan (X3), promosi jabatan (X4), penyelia (X5), dan rekan kerja (X6) ternyata rekan kerja (X6) menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja.

Kata Kunci: Aspek kerja, Karyawan administratif, Kepuasan kerja

Juli; Agustus; September 2022

Citation: (Suyitno & Wahyuningsih). (2022). (Pengaruh Aspek Kerja terhadap Kepuasan Kerja Dosen Dan Karyawan di Universitas Muhammadiyah Lamongan. 6 (1). 293-302. Doi.org/10.25273/capital.v6i1.13702



Copyright ©2021 CAPITAL : Jurnal Ekonomi dan Manajemen

Published by Universitas PGRI Madiun. This work is licensed under the Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License.

PENDAHULUAN

Suatu organisasi yang memproduksi barang atau jasa tertentu, tidak dapat lepas dari unsur sumber daya manusia. Dalam sebuah institusi, keberadaan sumberdaya manusia merupakan salah satu asset yang paling utama, karena manusia merupakan sumber daya yang dinamis dan selalu dibutuhkan dalam setiap proses produksi maupun jasa. Bahwa sumber daya manusia merupakan kompetensi inti dalam institusi, yaitu kemampuan yang unik untuk menciptakan nilai tinggi dan membedakan institusi tersebut dengan institusi pesaing (Mathis dan Jackson, 2001).

Dalam upaya membina dan mewujudkan tenaga kerja yang memiliki disiplin tinggi, terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi baik dari dalam maupun dari luar dirinya. Faktor-faktor tersebut, meliputi keamanan kerja, kenyamanan lingkungan kerja, dan penghasilan yang cukup. Hal tersebut dapat menggerakkan karyawan untuk bekerja dengan baik, sehingga menghadirkan kepuasan kerja bagi karyawan. Sebab kepuasan kerja merupakan kriteria untuk mengukur keberhasilan organisasi dalam memenuhi kebutuhan anggotanya. Maka organisasi hendaknya selalu memonitor kepuasan kerja para tenaga kerjanya, sebab hal tersebut dapat mempengaruhi tingkat absensi, perputaran kerja, semangat kerja dan keluhan serta masalah personalia lainnya (Handoko, 1996). Kepuasan kerja berada dalam ranah yang bersifat personal, bahwa yang dapat merasakan hal tersebut hanya yang bersangkutan sendiri dan sifatnya tidak selalu sama antara satu orang dengan lainnya, seseorang terpuaskan dari aspek gaji yang diterima, tetapi yang lainnya mungkin telah terpuaskan karena ia merasa bahwa kemampuan dan keahlian yang dimiliki mendapatkan perhatian dari lembaganya. Kepuasan kerja juga berkaitan dengan aspek kerja, meliputi promosi, lingkungan, kompensasi, dan jenis pekerjaan. Semua aspek tersebut dapat menjadi faktor penyebab kepuasan karyawan dan Dosen dalam melaksanakan pekerjaannya.

Universitas Muhammadiyah Lamongan memiliki tenaga dosen tetap sebanyak 125 orang dan tenaga kependidikan sebanyak 54 orang, seluruhnya berjumlah 179 orang (Biro Administrasi dan Umum per-Februari, 2022), potensi tersebut sangat strategis untuk dipertahankan dan dikembangkan, terutama berkaitan dengan kepuasan kerja. Guna meningkatkan layanan akademik, layanan administrasi, dan kemahasiswaan, sehingga kepercayaan masyarakat menjadi semakin besar. Unsur yang berperan dalam memberikan layanan administrasi adalah karyawan administrasi dan layanan akademik

adalah dosen, sehingga kepuasan kerja karyawan perlu mendapat perhatian serius dari para pengambil kebijakan. Secara faktual, Universitas Muhammadiyah Lamongan telah merealisasikan beberapa item dari aspek kerja, terutama tunjangan kesehatan dan tunjangan hari tua, namun diduga sangat mempengaruhi kepuasan kerja dosen dan karyawan, sebab ketentuan dari kedua tunjangan tersebut masih belum jelas.

Berdasarkan latar belakang tersebut di atas, maka permasalahan yang perlu dirumuskan adalah pertama, bagaimana deskripsi aspek kerja dan kepuasan kerja Karyawan Universitas Muhammadiyah Lamongan? kedua, sejauhmana pengaruh aspek kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di Universitas Muhammadiyah Lamongan? ketiga, variabel manakah di antara variabel aspek kerja yang dominan?. Adapun tujuan penelitian yaitu: pertama, untuk mendeskripsikan aspek kerja dan kepuasan kerja Dosen dan karyawan Universitas Muhammadiyah Lamongan; Kedua, untuk menganalisis pengaruh aspek kerja terhadap kepuasan kerja Dosen dan karyawan Universitas Muhammadiyah Lamongan; Ketiga, untuk menganalisis dominasi variabel aspek kerja terhadap kepuasan kerja.

TINJAUAN PUSTAKA

Aspek Kerja

Kepuasan kerja merupakan sikap seseorang terhadap pekerjaannya. Sikap tentang pekerjaannya dipengaruhi oleh aspek kerja, sedangkan aspek kerja mencerminkan ciri-ciri yang terasa ada di dalam organisasi dan timbul karena kegiatan organisasi yang dapat mempengaruhi perilaku. Ciri-ciri tersebut dapat berupa peraturan, kebijakan, sistem pemberian hadiah dan misi organisasi.

Aspek kerja yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut Robbins (1996) adalah upah, pekerjaan, promosi, penyelia, rekan kerja, suasana kerja. Menurut Gilmer dalam As'ad (2008) faktor-faktor kerja yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu promosi, keamanan kerja, gaji, perusahaan dan manajemen, pengawasan, kondisi kerja, aspek sosial dalam pekerjaan, komunikasi dan rekan sejawat.

Pendapat lain dikemukakan oleh Mangkunegara (2000) dan Luthans dalam Umar (2009) yaitu pembayaran/kompensasi, kesempatan pengembangan karir/promosi pekerjaan, hubungan dengan pegawai lain/ rekan kerja, mutu pengawasan/penyelia, pekerjaan itu sendiri merupakan aspek kerja yang mempengaruhi kepuasan kerja.

Selaras dengan pernyataan Robbins (1996), bahwa aspek kerja yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah upah, pekerjaan, promosi, penyelia, rekan kerja, dan suasana kerja.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja tidak tampak secara nyata tetapi berwujud dalam perilaku kerja dan hasil pekerjaannya. Tingkat kepuasan kerja dapat dilihat dari teguran-teguran yang diperoleh, kemangkiran (sering tidak masuk kerja), keluhan-keluhan dan kelambanan dalam melaksanakan tugas. Dapat dipertegas bahwa Perilaku kerja pada dasarnya merupakan semua tindakan yang dilakukan seseorang atau cara bertindak yang menunjukkan tingkah laku seseorang dan tindakan tersebut dapat diamati . Dalam konteks manajemen, perilaku para anggota organisasi dapat dikategorikan menjadi dua jenis yaitu perilaku positif dan negatif. Perilaku positif ditunjukkan dengan jarang memperoleh teguran, jarang melakukan kemangkiran (tidak masuk kerja), jarang mengeluh dan jarang melakukan kelambanan dalam melaksanakan tugas, sedangkan perilaku negatif ditunjukkan dengan sering memperoleh teguran, sering melakukan kemangkiran, sering mengeluh dan sering melakukan kelambanan dalam melaksanakan tugas (Siagian, 2005).

Teori yang relevan dengan kepuasan kerja, sebagaimana dikemukakan oleh Herzberg dengan teori dua faktor (*two factors*). Herzberg menyimpulkan bahwa orang-orang memiliki dua kategori kebutuhan yang berbeda, namun secara esensial saling bergantung dan mempengaruhi perilaku dengan cara yang tidak sama, Herzberg menemukan bahwa apabila orang-orang merasa senang terhadap pekerjaan mereka, maka hal ini berhubungan dengan pekerjaan itu sendiri. Herzberg menyebut katagori kebutuhan yang pertama sebagai faktor-faktor iklim baik hygiene atau faktor-faktor pemeliharaan (*maintenance factors*), disebut iklim baik karena faktor-faktor itu melukiskan lingkungan orang-orang dalam melaksanakan fungsi utama untuk mencegah timbulnya ketidakpuasan dalam pekerjaan, disebut pemeliharaan karena faktor-faktor itu tidak benar-benar dapat dipenuhi dan itu harus terus dipelihara. Herzberg menyebut kategori kebutuhan yang kedua sebagai motivator karena kebutuhan-kebutuhan ini cenderung efektif memotivasi orang untuk berprestasi tinggi.

Inti dari teori ini menyarankan bahwa faktor yang terlibat untuk meningkatkan kepuasan pekerja adalah terpisah dan berbeda dengan faktor yang mengarah kepada

ketidakpuasan bekerja, karena melibatkan dua faktor terpisah, kesimpulannya, kedua perasaan tersebut tidak saling berlawanan. Maka lawan kepuasan bekerja bukanlah ketidakpuasan bekerja, tetapi lebih cenderung tidak adanya kepuasan bekerja. Sejalan dengan itu lawan dari ketidakpuasan bekerja bukan kepuasan bekerja tetapi tidak adanya ketidakpuasan bekerja.

Meskipun terdapat kritik yang menyebutkan bahwa penemuan Herzberg itu “metode terikat” dan bahwa kesimpulan lainpun dapat ditarik dari hasil yang sama, teori itu sudah memperoleh dukungan dari sejumlah besar penelitian, ditambahkan lagi sangat menarik secara naluri. Misalnya, salah satu contoh mendasar faktor hygienes yang dapat dipertimbangkan adalah pengadaan kamar mandi bagi pegawai. Sementara kegagalan pengadaan sarana toilet yang memadai pasti mengarah pada ketidakpuasan bekerja yang berarti, pengadaan sarana itu dalam sejumlah besarpun tidak akan memotivasi pegawai untuk memproduksi melebihi tingkat normal.

Teori Herzberg ini dalam istilah lain disebut model penanggulangan motivasi. Dari penelitiannya menunjukkan bahwa dua perangkat faktor itu akan mempengaruhi perilaku individu-individu dalam organisasi. Faktor pertama, memberi perasaan yang hampir netral di kalangan para pekerja suatu organisasi. Perangkat ini disebut faktor pemeliharaan atau faktor hygienes dari tempat kerja, akan menyebabkan ketidakpuasan. Dikemukakan bahwa faktor pemeliharaan karena faktor ini membantu memelihara kepuasan tidak meningkat. Dalam dunia kesehatan (hygienes) diumpamakan menggosok gigi yang dilakukan bukan untuk meningkatkan kualitas gigi, namun sekedar memelihara gigi. Faktor kedua, yaitu motivasi atau pemuas, yang dapat menyebabkan kepuasan kerja karyawan. Tetapi jika faktor ini tidak terpenuhi, tidak akan menyebabkan ketidakpuasan kerja. Faktor pemeliharaan (higiene) Herzberg antara lain peraturan dan kebijakan perusahaan, mutu pelayanan, hubungan antar pribadi dengan atasan, bawahan dan sejawat, kondisi kerja dan jaminan kerja, gaji. Sedangkan faktor pemuas bewujud antara lain prestasi, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, kemungkinan pertumbuhan dan kemajuan, tanggung jawab.

Teori keadilan (*equity theory*) menjelaskan bahwa orang akan merasa puas atau tidak puas tergantung apakah ia merasakan adanya keadilan atau tidak atas suatu situasi (Adam dalam As’ad, 1998). Keadilan dinyatakan ada, apabila karyawan beranggapan bahwa rasio antara masukan (input) dengan perolehan (hasil) bagi dirinya sepadan

dengan rasio yang diperoleh karyawan lain. Input adalah sesuatu yang bernilai bagi seseorang yang dianggap mendukung pekerjaannya, seperti, pendidikan, pengalaman, jumlah jam kerja. Hasil adalah sesuatu yang dianggap bernilai oleh seorang pekerja yang diperoleh dari pekerjaannya, seperti, gaji, penghargaan, promosi. Bila perbandingan itu tidak seimbang, tetapi menguntungkan bisa menimbulkan kepuasan, bila perbandingan itu tidak seimbang dan merugikan akan menimbulkan ketidakpuasan. Teori ketidakpuasan (*discrepancy theory*) mengukur kepuasan kerja seseorang dengan menghitung selisih antara apa yang seharusnya ada dengan kenyataan yang dirasakan atau antara apa yang telah didapatkan dengan apa yang diinginkan. Seseorang akan terpuaskan jika tidak ada selisih antara kondisi yang diinginkan dengan kondisi aktual. Semakin besar kekurangan semakin besar ketidakpuasannya.

Teori kepuasan lainnya dikemukakan oleh Maslow pada tahun 1943, Maslow, merancang hirarki lima kebutuhan dasar manusia., yaitu fisiologis, keselamatan, sosial, harga diri dan perwujudan diri. Yang oleh Gregor pada tahun 1960 di modelkan dalam kerangka organisasi (Timpe, 1999). Kelima kategori itu saling berkaitan dalam bentuk hirarki yang teratur, dimana satu katagori kebutuhan hanya menjadi aktif setelah tingkat kebutuhan yang lebih rendah terpenuhi.

Tingkat kepuasan yang tinggi dalam diri karyawan adalah merupakan hasil dari pekerjaan yang baik, dilakukan oleh orang yang tepat, yang bekerja dibawah naungan filosofi perusahaan positif. Tingkat kepuasan karyawan yang rendah adalah bukanlah masalah yang paling serius dalam sebuah organisasi, hanyalah salah satu atau lebih dimensi motivasional. Namun demikian dengan tidak terpenuhi kebutuhan karyawan akan mengakibatkan banyak masalah dalam organisasi.

Kinlaw (Timpe,1999) menunjukkan bahwa ada empat faktor yang menunjang kepuasan kerja karyawan, antara lain pegawai mengerti dengan jelas apa yang diharapkan dari pekerjaan, pegawai mempunyai kompetensi untuk melaksanakannya, pegawai didukung lingkungan kerja yang memadai, pegawai termotivasi untuk bernorma yang baik. Jadi, kepuasan kerja karyawan seperti dalam teori Maslow pada hakekatnya adalah terpenuhinya harapan diri karyawan itu sendiri atas perkerjaannya. Bisa saja terjadi pemenuhan harapan itu tidak herarkis, namun lebih bersifat kondisional dan situasional karyawan, hanya saja kejadian itu adalah kasuistis.

Hipotesis yang dikembangkan dalam penelitian ini yaitu: pertama, diduga ada pengaruh signifikan variabel-variabel aspek kerja terhadap kepuasan kerja dosen dan Karyawan Universitas Muhammadiyah Lamongan. Kedua, diduga variabel gaji berpengaruh dominan terhadap kepuasan kerja dosen dan karyawan di Universitas Muhammadiyah Lamongan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan metode eksplanatif untuk menjelaskan pengaruh aspek kerja (gaji, upah lembur, tunjangan, promosi jabatan, penyelia, rekan kerja) terhadap kepuasan kerja Dosen dan karyawan di Universitas Muhammadiyah Lamongan. Penelitian ini dibatasi pada kajian Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya mengenai aspek kerja yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan di lingkungan Universitas Muhammadiyah Lamongan. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif yang digunakan adalah metode survei dengan menggunakan kuesioner sebagai instrumen mendapatkan data. Kuisisioner dibuat dalam bentuk google form dan disebarakan secara online.

Populasi dalam penelitian adalah berjumlah 125 orang. Sampel penelitian dihitung dengan menggunakan pendekatan Nomogram Harry King (dalam Sugiyono, 2002). Dari pendekatan tersebut diperoleh jumlah sampel 60 orang. Penentuan sampel untuk setiap satuan kerja digunakan cara *proportional simple random sampling*. Kuesioner dibuat dengan memberikan pernyataan-pernyataan tertutup sesuai variabel yang diteliti dan menggunakan skala likert lima alternatif jawaban.

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu Analisis deskriptif dan Analisis Regresi Linier Berganda. Analisis deskriptif digunakan untuk memperoleh deskripsi atau gambaran tentang aspek kerja dan kepuasan kerja Dosen dan karyawan Universitas Muhammadiyah Lamongan. Analisis ini dipakai untuk menjawab tujuan penelitian pertama. Analisis Regresi Linier Berganda dipakai untuk menjawab tujuan penelitian kedua dan ketiga, yaitu menjelaskan pengaruh variabel-variabel aspek kerja terhadap kepuasan kerja Dosen dan karyawan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini menggunakan uji asumsi klasik, meliputi uji normalitas, uji multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas. Uji asumsi klasik digunakan agar data yang didapatkan dari kuisioner sesuai dengan persyaratan dalam uji regresi. Dan semua uji asumsi klasik sudah terpenuhi dan lolos dengan baik.

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diuji dengan teknik analisis regresi linear berganda. Untuk menguji hipotesis pertama bahwa gaji (X1), upah lembur (X2), tunjangan (X3), promosi jabatan (X4), penyelia (X5), rekan kerja (X6) mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di lingkungan Universitas Merdeka Malang digunakan analisis regresi linier berganda. Hasil analisis regresi linier berganda untuk variabel-variabel aspek kerja (X1 s.d X6) secara bersama-sama terhadap variabel kepuasan kerja (Y) terlihat dalam tabel berikut:

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	Koefisien Regresi	T _{hitung}	Probabilita/ sig.
X ₁	0.1771	0.67	0.507
X ₂	0.0360	0.10	0.922
X ₃	-0.1709	-0.45	0.656
X ₄	0.2980	1.39	0.170
X ₅	0.1226	0.34	0.736
X ₆	1.6190	4.57	0.000
R. Square = 0.440		R-sq (adj) = 0.359	
F hit = 5.91		Sig F (P) = 0.000	
Constant = 5.936			
Persamaan Regresi Berganda =			
$Y = 5.936 + 0.1771X_1 + 0.0360X_2 - 0.1709X_3 + 0.2980X_4 + 0.1226X_5 + 1.6190X_6$			

Sumber : Data primer di olah, 2022

Dari tabel di atas, dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (R-sq (adj) = 0.359, R Square = 0.440, Fhitung = 5.91 dan Sig F = 0.000, yang berarti bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas aspek kerja secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja karyawan administrasi di lingkungan Universitas Merdeka Malang.

Hipotesis kedua yang diuji adalah variabel gaji berpengaruh dominan terhadap kepuasan kerja Dosen dan karyawan di lingkungan Universitas Muhammadiyah Lamongan. Dari tabel 4.3. dapat diketahui persamaan regresi berganda adalah :

$$Y = 5.936 + 0.1771X_1 + 0.0360X_2 - 0.1709X_3 + 0.2980X_4 + 0.1226X_5 + 1.6190X_6$$

Dari persamaan tersebut koefisien regresi yang bernilai positif adalah Sig T (p) = 0.507, X1 = 0.1771 dengan Thitung = 0.67, Sig T (P) = 0.507, X2 = 0.0360 dengan Thitung = 0.10, Sig T (P) = 0.922, X4 = 0.2980 dengan Thitung = 1.39, Sig T (P) = 0.170, X5 = 0.1226 dengan Thitung = 0.34, Sig T (P) = 0.736, X6 = 1.6190 dengan Thitung = 4.57, Sig T (P) = 0.000.

Dari lima koefisien regresi yang bernilai positif dapat diketahui terdapat empat koefisien regresi yang tidak signifikan yaitu (X1, X2, X4, X5), sedangkan satu koefisien regresi yang lain yaitu X6 signifikan. Karena hanya satu variabel yang signifikan yaitu X6 (rekan kerja), maka dengan sendirinya variabel ini yang berpengaruh dominan terhadap kepuasan kerja dosen dan karyawan di Universitas Muhammadiyah Lamongan.

SIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaji, upah lembur, dan tunjangan merupakan variabel yang dipersepsi oleh dosen dan karyawan belum memenuhi harapan dari mereka, sedangkan variabel penyelia, rekan kerja dan kepuasan kerja menunjukkan persepsi cukup baik.

Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa dari ke enam variabel (gaji, upah lembur, tunjangan, promosi jabatan, dan penyelia, serta rekan kerja) ternyata hanya satu variabel yang berpengaruh signifikan yakni rekan kerja (X6) untuk Dosen dan karyawan. Artinya keberadaan rekan kerja yang baik dan humanis akan membuat para Dosen dan karyawan akan mampu meningkatkan kepuasan kerja, selanjutnya berdampak pada meningkatnya loyalitas dan produktifitas kerja di lingkungan Universitas Muhammadiyah Lamongan.

DAFTAR PUSTAKA

1. Agus Dharma (Transl). Dessler G. (1993). *Manajemen Personalia*. Jakarta: Erlangga.
2. Ancok M. (1998). *Teknik Pengukuran: Skala Pengukuran*. Yogyakarta: PPK Universitas Gajah Mada.

3. Ardiani, N. dan Saputra L (Transl). James L. Gibson, Ivancevich John M, dan Donnely James H. Jr.(1996). *Organisai : Perilaku, Struktur, Proses*. Jakarta: Bima Putra.
4. As'ad M. (1988). *Psikologi Industri dan Sosial*. Edisi ke Tujuh. Yogyakarta: Liberty.
5. Black, Jr. (1991). *Manajemen dan Supervisor*, Jakarta: PT. Pustaka Binaman Presindo.
6. Gujarati, (1997). *Ekonometrika Dasar*. Jakarta: Penerbit. Erlangga.
7. Handoko, TH. (1996). *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
8. Heidjirahman & Husnan, (1990). *Manajemen Personalialia*. Yogyakarta: BPFE.
9. Indrianto, (1999). *Metodologi Penelitian*. BPFE. Yogyakarta.
10. Mangkunegara, Anwar Prabu, 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
11. Mathis, R. L. & Jackson, J. H. (2001). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Salemba Empat :
12. Robbins, Stephen. (2006). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Preshallindo.
13. Rojoatmaka, Handayana (Transl). Robbins, SP. (1996). *Organization Behavior*. Jakarta: PT. Preshallindo.
14. Simamora. Henry. (1997). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: FEUI.
15. Siagian, S. (2005). *Organisasi, Kepemimpinan dan Perilaku Administrasi*. Jakarta: Gunung Agung.
16. Sugiyono, (2003). *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta.
17. Timpe A Dole, (1999). *Seri Manajemen Sumber Daya Manusia : Kinerja*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo, Gramedia
18. Umar, Husein, (1999). *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. . Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama
19. Winarni, S. (2005). *Analisis Kepuasan Kerja dan Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan, PT. Kusuma Sandang Mekarjaya*. Yogyakarta.: Tesis PPS UGM.