

---

## **FAKTOR-FAKTOR KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PD RAJAWALI SAKTI PONTIANAK**

**Suparno**

Email: suparnosie92@yahoo.com

Program Studi Manajemen STIE Widya Dharma Pontianak

### **ABSTRAK**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui tanggapan karyawan tentang faktor-faktor kepuasan kerja karyawan pada PD Rajawali Sakti di Pontianak. Metode Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif, pengumpulan data dilakukan dengan cara wawancara, kuesioner, studi dokumentasi dan studi kepustakaan. Sampel yang digunakan adalah seluruh dari populasi yang berjumlah 34 orang. Analisis data yang digunakan adalah dengan menggunakan skala likert.

Berdasarkan hasil penelitian secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa hubungan dengan rekan kerja merupakan faktor yang paling dominan mendukung kepuasan kerja karyawan Pada PD Rajawali Sakti di Pontianak. Saran penulis adalah diharapkan perusahaan dapat terus mempertahankan kebijakan-kebijakan yang telah dilakukan perusahaan yang mampu menciptakan kepuasan kerja pada karyawan. Perusahaan juga diharapkan dapat mengidentifikasi faktor-faktor yang menyebabkan ketidakpuasan karyawan dalam bekerja.

**Kata Kunci :** Kepuasan Kerja, Gaji/upah, Pekerjaan Itu Sendiri, Promosi Jabatan, Kepenyeliaan (supervisi), Hubungan Dengan Rekan Kerja.

### **A. PENDAHULUAN**

Era globalisasi mempunyai dampak dalam dunia usaha. Globalisasi menimbulkan persaingan yang ketat di antara perusahaan-perusahaan untuk mendapatkan pangsa pasar yang besar. Dengan adanya globalisasi maka dunia usaha mau tidak mau didorong untuk menjadi organisasi yang efektif dan efisien. Efektivitas dan efisiensi dalam perusahaan sangat diperlukan agar perusahaan dapat memiliki daya saing maupun keunggulan kompetitif dari para pesaing.

Bagi organisasi yang menjalankan usahanya, sumber daya manusia dalam hal ini karyawan merupakan faktor penting untuk mendukung perkembangan perusahaan. Pengembangan sumber daya manusia membutuhkan sistem yang tepat. Organisasi harus dapat menjaga sumber daya manusia agar bekerja dengan kinerja yang diharapkan karena setiap organisasi mempunyai tujuan yang ingin dicapai.

Untuk mencapai kepuasan kerja organisasi harus memperhatikan faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja dari karyawan. Faktor-faktor tersebut dapat berupa gaji/upah yang diterimanya, pekerjaan itu sendiri, promosi jabatan,

Kepenyeliaan (supervisi), dan hubungan dengan rekan kerja. Besar kecilnya perhatian perusahaan terhadap faktor-faktor tersebut dapat berdampak pada peningkatan/penurunan produktivitas dan laba yang diterima perusahaan.

Meningkatkan kepuasan kerja karyawan adalah tugas setiap manajer dalam kaitannya dengan perbaikan semangat dan kegairahan kerja karyawan. Antara kepuasan dengan semangat dan kegairahan kerja adalah dua hal yang tidak dapat dipisahkan. Apabila seorang puas dengan pekerjaannya secara langsung semangat dan kegairahan kerja akan meningkat naik. Sebaliknya apabila kepuasan menurun maka semangat dan kegairahan kerja juga akan menurun dan akibatnya produktivitas turun, kemungkinan absensi meningkat, efisiensi menurun dan tingkat *turnover* karyawan meningkat. Tingkat *turnover* yang tinggi akan menyebabkan perusahaan mengeluarkan banyak biaya untuk mengganti karyawan yang keluar tersebut.

Oleh karena itu, kepuasan kerja akan sangat memengaruhi karyawan untuk berkerja produktif dengan motivasi internal yang baik, karena kepuasan kerja dapat menciptakan sikap dan menunjang perilaku baik. Organisasi perlu memilih, menempatkan, menilai dan memberikan penghargaan yang tepat bagi sumber daya manusia. Sumber daya manusia dalam hal ini karyawan berperan dalam perusahaan sehingga dibutuhkan tenaga kerja yang terampil dan terdidik dan siap pakai untuk mendukung perkembangan organisasi. Mengingat bahwa sumber daya manusia merupakan unsur penting maka organisasi harus menjaga hubungan baiknya dengan setiap sumber daya manusia yang ada.

Tujuan penelitian artikel ini adalah untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan pada PD Rajawali Sakti di Pontianak.

## **B. KAJIAN TEORITIS**

Manajemen adalah seni dalam menyelesaikan pekerjaan melalui orang lain, manajemen sebagai proses perencanaan, pengorganisasian, pengkordinasian dan pengontrolan sumber daya untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Menurut Puspoprano (2006: 99): “Manajemen adalah proses untuk mencapai

tujuan organisasi dengan bekerja bersama dan melalui orang-orang dan sumber daya organisasi lainnya.”

Menurut Robbins and Coulter (2010: 7): “Manajemen melibatkan aktivitas-aktivitas koordinasi dan pengawasan terhadap pekerjaan orang lain, sehingga pekerjaan tersebut dapat diselesaikan secara efisien dan efektif”.

Pengelolaan sumber daya manusia merupakan hal yang penting karena organisasi yang dapat terus maju tentunya tergantung pada personil yang dapat mengelola organisasi tersebut dengan baik dan sebaliknya tidak sedikit organisasi yang hancur karena tidak mampu mengelola sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia menyadari bahwa karyawan adalah ujung tombak dari sebuah organisasi. Menurut Wukir (2013: 49): “Sumber daya manusia adalah orang-orang yang bekerja di lingkungan organisasi. Orang-orang yang ada dalam organisasi diberkahi dengan beragam kemampuan, bakat, pengaruh, produktivitas, kualitas dan keuntungan lainnya”.

Menurut Mathis and Jackson (2006: 3): “Manajemen sumber daya manusia-SDM (*human resource-HR management*) adalah rancangan sistem-sistem formal dalam sebuah organisasi untuk memastikan penggunaan bakat manusia secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan-tujuan organisasional”.

Menurut Hatul (2013: 185): “Manajemen sumber daya manusia bisa didefinisikan sebagai proses serta upaya untuk merekrut, mengembangkan, memotivasi, serta mengevaluasi keseluruhan sumber daya manusia yang diperlukan perusahaan dalam mencapai tujuannya”.

Dari pendapat-pendapat di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan pengakuan penting manusia sebagai alat dalam mencapai tujuan organisasi dan pemanfaatan berbagai fungsi dan kegiatan personalia untuk menjamin bahwa mereka digunakan secara efektif dan bijak agar bermanfaat bagi individu, organisasi dan masyarakat.

Pentingnya kepuasan pada karyawan pada tempat kerja akan sangat berpengaruh pada produktivitas hasil kinerja (atau hasil) yang telah memenuhi harapan. Kepuasan kerja adalah salah satu sarana penting pada manajemen sumber daya manusia dalam organisasi adalah terciptanya kepuasan kerja para karyawan. Menurut Kotler and Keller (2008: 138): “Kepuasan (*satisfaction*) adalah perasaan



senang atau kecewa seseorang yang timbul karena membandingkan kinerja yang di persepsikan produk (atau hasil) terhadap ekspektasi mereka”.

Menurut Umar (2010: 37): “Kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Apabila seseorang bergabung dalam suatu organisasi sebagai seorang pekerja, ia membawa serta seperangkat keinginan, kebutuhan, hasrat, dan pengalaman masa lalu yang menyatu membentuk harapan kerja.”

Menurut Handoko (2001: 193): “Kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya”.

Menurut Umar (2010: 38): faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja dibangun atas lima dimensi yaitu:

1. Pembayaran seperti gaji atau upah;
2. Pekerjaan itu sendiri;
3. Promosi jabatan
4. Kepenyeliaan (supervisi); dan
5. Hubungan dengan rekan kerja.

Sedangkan menurut Noor (2013: 263-264): faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja sebagai berikut:

1. *Pay satisfaction*, menunjukkan rasa karyawan tentang gaji termasuk berapa besar gaji yang diterima, kecukupan penghasilan.
2. *Promotion satisfaction*, menunjukkan rasa karyawan tentang kebijakan perusahaan dan pelaksanaan kebijakan, termasuk promosi jabatan yang adil berdasarkan kemampuan.
3. *Supervision satisfaction*, merefleksikan rasa karyawan tentang atasannya, termasuk kompensasi atasan, kesopanan, dan komunikator yang baik. Penyelia sering dianggap sebagai figur ayah/ibu dan sekaligus atasannya.
4. *Coworker satisfaction*, menunjukkan rasa karyawan tentang rekan sesama karyawan, termasuk kecerdasan, tanggung jawab, suka menolong, ramah dan begitu pula sebaliknya, teman kerja yang bodoh, suka gosip dan tidak menyenangkan, merupakan faktor yang berhubungan dengan sebagai pegawai dengan atasannya dan dengan pegawai lain, baik yang sama maupun yang berbeda jenis pekerjaannya.
5. *Satisfaction with the work itself*, refleksi karyawan tentang pekerjaan yang ditugaskan saat ini, termasuk apakah pekerjaan itu menantang, menarik, respek dan membutuhkan keterampilan, dibandingkan dengan pekerjaan yang pengulangan tidak mengenakan. Setiap pekerjaan memerlukan suatu keterampilan tertentu. Sukar tidaknya suatu pekerjaan serta perasaan seseorang bahwa

keahliannya dibutuhkan dalam melakukan pekerjaan tersebut, akan meningkatkan atau mengurangi kepuasan kerja.

Adapun faktor-faktor kepuasan kerja menurut Fathoni (2006: 129): adalah sebagai berikut:

1. Balas jasa yang adil dan layak;
2. Penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian;
3. Berat ringannya pekerjaan;
4. Suasana dan lingkungan pekerjaan;
5. Peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan;
6. Sikap pimpinan dalam kepemimpinannya;
7. Sifat pekerjaan menoton atau tidak.

### **C. METODE PENELITIAN**

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode deskriptif, teknik pengumpulan data melalui wawancara, kuesioner, studi dokumenter dan studi kepustakaan. Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan yang bekerja di PD Rajawali Sakti di Pontianak yang berjumlah 34 (tiga puluh empat) orang karyawan. Dalam penelitian ini penulis menarik sampel semua karyawan yang bekerja pada PD Rajawali Sakti di Pontianak yang berjumlah 34 (tiga puluh empat) orang karyawan, maka penulis menggunakan metode sampling jenuh atau sensus.

Dalam menganalisis data penelitian ini, teknik analisis data yang digunakan adalah melalui analisis kualitatif di mana penulis mengadakan analisis terhadap hasil jawaban kuesioner. Untuk memperjelas analisis tersebut setiap jawaban diberikan bobot dengan Skala *Likert* untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang kejadian atau fenomena sosial.

### **D. PEMBAHASAN**

Suatu perusahaan harus mempunyai kemampuan dalam mengelola sumber daya manusia yang ada sehingga tujuan dan sasaran perusahaan dapat tercapai. Kepuasan kerja karyawan mempunyai peran yang sangat penting demi tujuan yang ingin dicapai serta meningkatkan produktivitas kerja. Adapun faktor-faktor kepuasan kerja karyawan pada PD Rajawali Sakti di Pontianak yang akan diteliti antara lain:

### 1. Gaji/upah

Gaji/upah merupakan faktor utama untuk mendorong orang untuk bekerja. Tingkat gaji/upah dapat menjamin kebutuhan fisik dan dapat menjamin salah satu syarat mutlak untuk mengharapkan adanya peningkatan prestasi kerja, karena apabila tingkat penghasilan yang diperoleh memadai akan dapat menimbulkan konsentrasi kerja dan kemampuan yang dimiliki karyawan dapat dimanfaatkan secara optimal. Sistem gaji dan jumlah gaji yang sesuai dan bersifat adil yang didasarkan atas prestasi dan kemampuan karyawan tentu berpengaruh pada kepuasan kerja karyawan. Karyawan merasa adanya rasa keadilan terhadap gaji yang diterimanya sehubungan dengan pekerjaan yang dilakukannya.

Rata-rata nilai bobot terhadap ketepatan waktu pembayaran gaji/upah dengan skor indeks sebesar 4,82 atau berada pada rentang 4,20-5,00. Angka ini menyatakan gaji selalu dibayarkan sangat tepat waktu tanpa adanya penundaan sehingga karyawan merasa puas. Rata-rata nilai bobot kepuasan terhadap gaji yang diterima dengan skor indeks sebesar 3,41 atau berada pada rentang 3,40-4,19. Angka ini menyatakan bahwa karyawan merasa puas terhadap gaji yang diterima. Kemudian rata-rata nilai bobot kesesuaian gaji yang diterima dengan beban kerja dengan skor indeks sebesar 3,50 atau berada pada rentang 3,40-4,19. Angka ini menunjukkan karyawan merasa sesuai dengan gaji yang diterima dengan beban kerja karyawan. Sedangkan rata-rata nilai bobot kesesuaian gaji yang diterima dengan masa kerja dengan skor indeks sebesar 3,50 atau berada pada rentang 3,40-4,19. Angka ini menunjukkan karyawan merasa sesuai dengan gaji yang diterima dengan masa kerja karyawan. Dan rata-rata nilai bobot pemberian bonus/insentif oleh perusahaan adalah dengan skor indeks sebesar 2,12 atau berada pada rentang 1,80-2,59. Angka ini menunjukkan karyawan merasa kadang-kadang menerima pemberian bonus/insentif oleh perusahaan.

### 2. Pekerjaan itu sendiri

Setiap pekerjaan memerlukan suatu keterampilan tertentu sesuai dengan bidangnya masing-masing sukar tidaknya suatu pekerjaan atau perasaan seseorang bahwa keahliannya dibutuhkan dalam melakukan pekerjaan tersebut,



akan meningkatkan atau mengurangi kepuasan kerja. Kepuasan kerja dapat diartikan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan mendukung atau tidak mendukung dalam diri karyawan yang berhubungan dengan pekerjaan maupun kondisi dirinya.

Rata-rata nilai bobot kesesuaian pekerjaan dengan minat, bakat dan kemampuan dengan skor indeks sebesar 3,79 atau berada pada rentang 3,40-4,19. Angka ini menunjukkan bahwa karyawan merasa pekerjaan sesuai dengan minat, bakat dan kemampuan yang dimiliki. Kemudian rata-rata nilai bobot kesesuaian pekerjaan dengan latar belakang pendidikan dengan skor indeks sebesar 3,76 atau berada pada rentang 3,40-4,19. Angka ini menunjukkan bahwa karyawan merasa pekerjaan sesuai dengan latar belakang pendidikan yang dimiliki. Sedangkan rata-rata nilai bobot rasa puas dengan pekerjaan sekarang dengan skor indeks sebesar 3,56 atau berada pada rentang 3,40-4,19. Angka ini menunjukkan bahwa karyawan merasa puas dengan pekerjaan sekarang. Dan rata-rata nilai bobot terhadap waktu yang cukup dalam menyelesaikan pekerjaan dengan skor indeks sebesar 4,00 atau berada pada rentang 3,40-4,19. Angka ini menyatakan bahwa karyawan merasa mencukupi terhadap waktu yang cukup dalam menyelesaikan pekerjaan.

### 3. Promosi jabatan

Promosi jabatan adalah penghargaan dengan kenaikan jabatan dalam suatu organisasi. Promosi jabatan adalah salah satu indikator penunjang kepuasan kerja karyawan dalam memperbaiki semangat kerja pada karyawan yang berprestasi tinggi maka otomatis menimbulkan motivasi karyawan untuk mempertinggi semangat kerja tersebut diharapkan tercapai produktivitas yang tinggi. PD Rajawali Sakti di Pontianak mengadakan pendekatan kepada karyawan dengan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengembangkan diri dan karirnya dengan cara mutasi jabatan dan pekerjaan.

Rata-rata nilai bobot terhadap kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan karir dengan skor indeks sebesar 2,79 atau berada pada rentang 2,60-3,39. Angka ini menyatakan bahwa perusahaan selalu memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengembangkan karir. Kemudian rata-rata nilai bobot terhadap kesempatan pengembangan karir di perusahaannya dengan

skor indeks sebesar 3,79 atau berada pada rentang 3,40-4,19. Angka ini menyatakan bahwa perusahaan terbuka dalam memberikan kesempatan pengembangan karir di perusahaannya. Sedangkan rata-rata nilai bobot terhadap rekomendasi dalam suatu promosi jabatan dengan skor indeks sebesar 2,53 atau berada pada rentang 1,80-2,59. Angka ini menyatakan bahwa perusahaan kadang-kadang memberikan rekomendasi suatu promosi jabatan kepada karyawan. Dan rata-rata nilai bobot terhadap kepuasan dengan promosi jabatan dengan skor indeks sebesar 3,47 atau berada pada rentang 3,40-4,19. Angka ini menyatakan bahwa karyawan merasa puas dengan promosi jabatan.

#### 4. Kepenyeliaan (supervisi)

Kepenyeliaan atau supervisi adalah kemampuan pimpinan untuk mengawasi dan memberikan bantuan secara teknis maupun memberikan dukungan, pengarahan, perhatian serta motivasi dari pimpinan kepada bawahan untuk memacu karyawan untuk mengerjakan pekerjaannya secara baik demi mencapai tujuan yang ditetapkan organisasi. Kemampuan pimpinan dalam mengawasi dapat menciptakan gairah kerja karyawan untuk mencapai sasaran yang maksimal.

Rata-rata nilai bobot terhadap sikap atasan di tempat kerja dengan skor indeks sebesar 4,38 atau berada pada rentang 4,20-5,00. Angka ini menyatakan bahwa sikap atasan di tempat kerja sangat baik. Sedangkan rata-rata nilai bobot terhadap bantuan atasan terhadap kesulitan yang dialami karyawan dalam bekerja dengan skor indeks sebesar 2,65 atau berada pada rentang 2,60-3,39. Angka ini menyatakan bahwa atasan kadang-kadang menanyakan kesulitan yang dialami karyawan dalam bekerja. Kemudian bahwa rata-rata nilai bobot terhadap sering atau tidaknya atasan memberikan masukan yang berkaitan dengan pekerjaan untuk meningkatkan kinerja dengan skor indeks sebesar 2,97 atau berada pada rentang 2,60-3,39. Angka ini menyatakan bahwa atasan kadang-kadang memberikan masukan yang berkaitan dengan pekerjaan untuk meningkatkan kinerja.

#### 5. Hubungan dengan rekan kerja

Hubungan kerja antar karyawan perlu dibina agar mereka dapat saling bekerja sama dan membantu dalam pencapaian tujuan organisasi. Perusahaan



harus dapat membina hubungan kerja yang baik antar sesama karyawan maupun antara karyawan dan atasan, sehingga dapat terjadi kerja sama dan komunikasi yang baik.

Rata-rata nilai bobot terhadap hubungan kerja antara atasan dengan bawahan dengan skor indeks sebesar 4,41 atau berada pada rentang 4,20-5,00. Angka ini menyatakan bahwa hubungan kerja antara atasan dengan bawahan sangat baik. Rata-rata nilai bobot terhadap hubungan kerja dengan rekan kerja dengan skor indeks sebesar 4,47 atau berada pada rentang 4,20-5,00. Angka ini menyatakan hubungan kerja dengan rekan kerja sangat baik. Sedangkan rata-rata nilai bobot terhadap hubungan kerja sama antara bawahan dengan atasan dengan skor indeks sebesar 4,32 atau berada pada rentang 4,20-5,00. Angka ini menyatakan bahwa hubungan kerja sama antara bawahan dengan atasan sangat baik. Kemudian rata-rata nilai bobot terhadap hubungan kerja sama antara karyawan dengan skor indeks sebesar 4,62 atau berada pada rentang 4,20-5,00. Angka ini menyatakan bahwa hubungan kerja sama antara karyawan sangat baik. Dan rata-rata nilai bobot terhadap terjalinnya komunikasi yang baik di perusahaan dengan skor indeks sebesar 4,44 atau berada pada rentang 4,20-5,00. Angka ini menyatakan terjalinnya komunikasi yang sangat baik di perusahaan.

#### **E. PENUTUP**

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang dilakukan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

Hubungan dengan rekan kerja merupakan faktor yang paling dominan mendukung kepuasan kerja karyawan Pada PD Rajawali Sakti di Pontianak. Pada rekapitulasi rata-rata skor penilaian dapat dilihat bahwa faktor hubungan dengan rekan kerja berada pada peringkat paling tinggi dengan skor indeks 4,45 dari kelima faktor lainnya berdasarkan tanggapan responden. Sedangkan faktor yang menyebabkan karyawan kurang puas adalah faktor promosi jabatan sebagian besar responden menyatakan sistem pengembangan karir dan rekomendasi promosi jabatan karyawan merasa kurang puas.

Berdasarkan uraian kesimpulan yang dikemukakan, maka penulis memberikan saran yang diharapkan dapat berguna dan bermanfaat bagi pihak PD Rajawali Sakti di Pontianak dalam menciptakan kepuasan kerja bagi karyawannya, antara lain:

1. Diharapkan pihak manajemen PD Rajawali Sakti di Pontianak dapat terus mempertahankan kebijakan-kebijakan yang telah dilakukan perusahaan yang mampu menciptakan kepuasan kerja pada karyawan. Perusahaan juga diharapkan dapat mengidentifikasi faktor-faktor yang menyebabkan ketidakpuasan karyawan dalam bekerja.
2. Diharapkan pihak manajemen PD Rajawali Sakti Pontianak untuk lebih memperhatikan kesempatan pengembangan karir dan rekomendasi promosi jabatan kepada karyawannya.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Fathoni, Abdurrahmat. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT Rineka Cipta, 2006.
- Handoko, T. Hani. *Manajemen Personalia & Sumber Daya Manusia*, edisi kedua cetakan kelima belas. Yogyakarta: BPFE, 2001.
- Hatul, Sabinus. "Manajemen Sumber Daya Manusia" dalam Vincent Didiek Wiet Aryanto (ed.). *Manajemen Dalam Konteks Indonesia*. Yogyakarta: Kanisius, 2013.
- Kotler, Philip, dan Kevin Lane Keller. *Manajemen Pemasaran* (judul asli: *Marketing Management*), edisi ketiga belas. Penerjemah Bob Sabran. Jakarta: Erlangga, 2008.
- Mathis, Robert L, dan John H. Jackson. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Judul asli: *Human Resource Management*), edisi kesepuluh. Penerjemah Diana Angelica. Jakarta: Salemba Empat, 2006.
- Noor, Juliansyah. *Peneliti Ilmu Manajemen*. Jakarta: Kencana Prenanda Group, 2013.
- Puspoprano, Sawaldjo. *Manajemen Bisnis*. Jakarta: Victory Jaya Abadi, 2006.
- Robbins, Stephen P, dan Mary Coulter. *Manajemen* (judul asli: *Management*), edisi kesepuluh, jilid 1. Penerjemah Bob Sabran dan Devri Barnadi Putera. Jakarta: Erlangga, 2010.
- Umar, Husein. *Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan*, cetakan ketiga. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2010.
- Wukir. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Sekolah*. Yogyakarta: Multi Prerindo, 2013.