

**HUBUNGAN ANTARA BUDAYA ORGANISASI DENGAN KEPUASAN KERJA
GURU HONORER SD NEGERI DI KECAMATAN PULOGADUNG JAKARTA
TIMUR
(JAKARTA, 2017)**

Siti Annisa, Dr. Neti Karnati, M.Pd, Heru Santosa

sitiannisa17@gmail.com

ABSTRACT

This research aims to determine the relationship between organizational culture and job satisfaction of honorary teacher Elementary School in district Pulogadung East Jakarta. This research is quantitative with two variables, namely: (X) Organizational culture as the independent variable and (Y) job satisfaction as the dependent variable. The research method used is survey method with the correlational studies and quantitative approaches. Samples were as many as 73 honorary teachers. Sampling technique using simple random sampling by the formula Slovin and data collection using questionnaires. From the results of hypothesis testing, obtained $t_{count} = 6.38$, which means bigger than $t_{table} = 1.9939$. Thus it can be said that the hypothesis can be received. It means null hypothesis (H_0) is rejected. Organizational culture contributed 36.46% to the job satisfaction of honorary teacher Elementary School in District Pulogadung East Jakarta. Based on the results of the research note that the increasingly strong organizational culture, then the higher job satisfaction of honorary teacher Elementary School in District Pulogadung in East Jakarta. It can be concluded that there is a positive relationship between organizational culture and job satisfaction of honorary teacher Elementary School in district Pulogadung East Jakarta.

Keywords: *Organizational Culture, Job Satisfaction*

Pendahuluan

Pendidikan adalah suatu proses pembelajaran yang di dalamnya memuat usaha-usaha untuk memperoleh pengetahuan dan pengalaman. Pendidikan dapat dilakukan melalui pengajaran, pelatihan dan lain sebagainya. Pendidikan akan membuat seseorang bertambah pengetahuan dan pengalamannya yang akan menjadikan seseorang tersebut bertambah kedewasaannya. Seseorang yang dewasa tentu akan mampu membedakan hal yang benar dan salah. Kedewasaan pun akan membuat seseorang cerdas dalam membuat skala prioritas. Dengan demikian, kehidupan seseorang akan menjadi produktif.

Sumber daya manusia yang produktif dapat diperoleh melalui pendidikan. Pendidikan dibagi menjadi tiga jalur, yaitu pendidikan formal, nonformal dan informal. Sumber daya manusia akan semakin produktif dan berkualitas apabila dapat mengenyam pendidikan dengan sebagaimana mestinya. Pendidik yang berkualitas memiliki peran dominan menunjang keberhasilan kegiatan belajar mengajar.

Kedudukan guru dalam pendidikan khususnya dalam kegiatan pembelajaran menjadi sangat penting. Guru adalah seseorang yang langsung berinteraksi dengan peserta didik, sehingga peranannya menjadi sangat penting. Pada dasarnya, guru adalah manusia yang memiliki keinginan untuk

dapat memenuhi kebutuhan hidup. Kebutuhan adalah segala sesuatu yang sangat penting untuk dipenuhi guna kelangsungan hidup dan tercapainya kepuasan. Guru akan merasa puas, apabila imbalan yang diterima atas pekerjaannya dapat memenuhi kebutuhan hidup. Hal sebaliknya pun dapat terjadi, yaitu apabila imbalan yang diterima guru tidak dapat memenuhi kebutuhan hidup maka guru tersebut sulit untuk merasa puas.

Ditemukan berbagai isu yang menunjukkan bahwa guru merasa tidak puas terhadap pekerjaan seperti yang dimuat dalam nasional.sindonews.com: kehidupan ribuan guru tenaga Honorer kategori 2 (K2) dinilai tidak manusiawi. Sebab, mereka per bulan hanya mendapatkan Rp. 100 ribu, Rp. 150 ribu atau rata-rata Rp. 300 ribu. Berdasarkan kutipan berita tersebut, masih ada guru honorer yang hanya mendapatkan gaji Rp. 100 ribu, Rp. 150 ribu atau rata-rata Rp. 300 ribu per bulan, padahal biaya hidup di Jakarta saat ini cukup tinggi. Kondisi ini tentu akan menyulitkan guru honorer dalam pemenuhan kebutuhan. Hal ini dikarenakan harga kebutuhan pokok yang semakin naik. Guru honorer tentu sulit untuk merasakan kepuasan atas pekerjaannya. Ketidakpuasan ini muncul karena salah satu faktor yaitu imbalan atau gaji yang diterima tidak seimbang dengan pekerjaan yang dijalani.

Contoh isu selanjutnya seperti yang dimuat dalam megapolitan.harianterbit.com: Nasib ribuan guru honorer (K2) di DKI semakin luntang-lantung. Tak sekedar mengenai pemberian upah yang tidak layak atau jauh dari nilai kebutuhan pokok. Status pengangkatan menjadi pegawai negeri sipil (PNS) pun kian jauh panggang dari api, menyusul rencana Pemprov DKI Jakarta yang akan mengangkat ribuan guru bantu yang selama ini mengajar di sekolah swasta menjadi PNS. Berdasarkan

kutipan berita tersebut, guru honorer semakin sulit untuk mencapai kepuasan kerja. Hal ini dilihat dari upah yang tidak layak dan jauh dari nilai kebutuhan pokok, serta sulitnya untuk diangkat menjadi PNS. Gaji merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja guru. Sehingga, apabila guru honorer mendapatkan gaji yang tidak layak atau jauh dari nilai kebutuhan pokok maka kepuasan kerja guru tersebut sulit untuk dicapai.

Berdasarkan beberapa permasalahan yang telah disebutkan, kepuasan kerja yang dicapai oleh guru memiliki keterkaitan dengan budaya organisasi atau tempat guru tersebut bekerja. Keterkaitan tersebut adalah ketika guru merasa mampu dapat mencapai kepuasan kerja, maka guru tersebut akan terus menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaannya. Hal ini berhubungan dengan budaya yang berlaku di sekolah, yaitu guru tersebut akan mentaati aturan sekolah yang berlaku seperti datang ke sekolah tepat waktu, mengajar sesuai dengan jadwal, rendahnya angka ketidakhadiran dan lain sebagainya.

Hal ini akan berbeda apabila guru kurang atau bahkan tidak dapat mencapai kepuasan kerja sesuai dengan harapan, maka guru tersebut akan menunjukkan sikap negatif yang berdampak pada lemahnya budaya organisasi yang terbentuk. Hal ini dikarenakan guru cenderung melemahkan budaya organisasi. Misalnya, guru sering datang terlambat, mengajar tidak sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan, sering tidak hadir ke sekolah dan bahkan melanggar berbagai aturan sekolah lainnya.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan, maka dapat diidentifikasi masalah-masalah sebagai berikut: (1) Hubungan antara faktor individu dengan kepuasan kerja. (2) Hubungan antara faktor sosial dengan kepuasan kerja. (3) Hubungan

antara faktor budaya dengan kepuasan kerja. (4) Hubungan antara faktor organisasi dengan kepuasan kerja. (5) Hubungan antara faktor lingkungan dengan kepuasan kerja.

Masalah yang diteliti dalam penelitian ini dibatasi pada budaya organisasi untuk digunakan sebagai upaya dan usaha dalam mencapai kepuasan kerja bagi guru, khususnya guru honorer. Berdasarkan latar belakang masalah, identifikasi masalah, dan pembatasan masalah maka penulis dapat merumuskan masalah penelitian ini yaitu “apakah terdapat hubungan positif antara budaya organisasi dengan kepuasan kerja guru honorer Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Pulogadung Jakarta Timur?”

Tinjauan Pustaka

Mengenai kepuasan kerja Raymond *et.al* (2011: 308) mendefinisikan bahwa *job satisfaction is a pleasant feeling resulting from the perception that one's job fulfills or allows for the fulfillment of one's important job values*. Menurut George dan Jones (2012: 75) *job satisfaction (the collection of feeling and beliefs that people have about their current jobs) is one of the most important and well-researched work attitudes in organizational behavior*. Miner (2005: 63) berpendapat, *job satisfaction is viewed as an outgrowth of achievement, recognition (verbal), the work itself (challenging), responsibility, and advancement (promotion)*.

Mengenai budaya organisasi Pynes (2009: 106) mendefinisikan *the organizational culture is defined as the values, beliefs, assumptions, expectations, attitudes, and norms shared by a majority of the organization's members*. Pendapat lain di kemukakan oleh Armstrong (2006: 303) yang mendefinisikan budaya organisasi sebagai berikut

organizational or corporate culture is the pattern of values, norms, beliefs, attitudes and assumptions that may not have been articulated but shape the ways in which people behave and things get done. Menurut Newstrom (2007: 87), *organizational culture is the set assumptions, beliefs, values, and norms that are shared by an organization's members*.

Berdasarkan penjelasan oleh Mangkunegara (2011: 120), ada dua faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu sebagai berikut: (1) Faktor pegawai, yaitu kecerdasan (IQ), kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berpikir, persepsi, dan sikap kerja. (2) Faktor pekerjaan, yaitu jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan), kedudukan, mutu pengawasan, jaminan *financial*, kecepatan promosi jabatan, interaksi sosial, dan hubungan kerja.

Selain itu, Mullins (2005: 701) berpendapat, bahwa terdapat beberapa faktor dalam kepuasan kerja yaitu sebagai berikut. (1) *Individual factors include personality, education and qualifications, intelligence and abilities, age, marital status, orientation to work*. (2) *Social factors include relationships with co-workers, group working and norms, opportunities for interaction, informal organization*. (3) *Cultural factors include underlying attitudes, beliefs and values*. (4) *Organizational factors include nature and size, formal structure, personnel policies and procedures, employee relations, nature of the work, technology and work organization, supervision and styles of leadership, management systems, working conditions*. (5) *Environmental factors include economic, social technical and governmental influences*.

Robbins (2014: 78) mengemukakan tujuh karakteristik dari budaya organisasi yaitu: (1) *Innovation*

and risk taking, tingkat sampai dimana para karyawan di dorong untuk inovatif dan mengambil risiko (2) *Attention to detail*, tingkat sampai dimana karyawan diharapkan menunjukkan presisi, analisis dan perhatian terhadap detail (3) *Outcome Orientation*, tingkat sampai dimana manajer berfokus pada akibat atau hasil bukan pada bagaimana hasil-hasil yang di capai (4) *People orientation*, tingkat sampai dimana keputusan manajemen memperhitungkan efek pada orang-orang dalam organisasi (5) *Team Orientation*, tingkat sampai dimana pekerjaan diselenggarakan oleh tim bukan individu (6) *Aggressiveness*, tingkat sampai dimana karyawan yang agresif dan kompetitif ketimbang koperasi (7) *Stability*, yaitu tingkat keputusan dan tindakan organisasi yang menekankan dalam mempertahankan status quo.

Metode Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Pulogadung Jakarta Timur. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survey. Pendekatan yang digunakan adalah pendekatan korelasional. Menurut Arikunto (2013: 247) pendekatan korelasional merupakan penelitian yang dimaksudkan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara dua atau beberapa variabel. Dalam penelitian ini terdapat dua variabel yang akan dihubungkan yaitu budaya organisasi sebagai variabel X dan kepuasan kerja sebagai variabel Y.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru Honorer Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Pulogadung, Jakarta Timur dengan jumlah 276 orang guru, yang diketahui berasal dari 38 sekolah. Dalam menentukan sampel, peneliti menggunakan *Simple Random Sampling*. Cara pengambilan sampel ini

dilakukan menggunakan rumus *Slovin* dengan taraf kesalahan 10%. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan kuesioner atau angket.

Variabel kepuasan kerja diteliti dengan menggunakan indikator (1) gaji (imbalan), (2) pengawasan, (3) pekerjaan itu sendiri, (4) rekan kerja, dan (5) kondisi kerja. Sedangkan variabel budaya organisasi diteliti dengan menggunakan indikator (1) perilaku kepemimpinan, (2) inovasi dan pengambilan risiko, (3) orientasi terhadap hasil, (4) orientasi terhadap tim, dan (5) stabilitas.

Tingkat kevaliditasan tiap item, dapat diketahui dengan analisis butir melalui teknik korelasi *Product Moment*. Setelah uji validitas, langkah selanjutnya adalah dengan uji reliabilitas. Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan rumus *alpha cronbach*.

Setelah peneliti melakukan uji validitas dan uji reliabilitas dengan sampel sebanyak 30 orang guru dan jumlah butir pernyataan sebanyak 45, maka dari variabel X (budaya organisasi) diperoleh sebanyak 38 butir soal *valid* dan 7 butir soal *drop*. Perhitungan reliabilitas variabel X dengan r_{tabel} 0,361, serta r_{hitung} sebesar 1,0227. Sedangkan variabel Y (kepuasan kerja) juga diperoleh sebanyak 38 butir soal *valid* dan 7 butir soal *drop*. Dari hasil perhitungan reliabilitas variabel Y dengan r_{tabel} 0,361, serta reliabilitas sebesar 1,0249. Dapat disimpulkan bahwa angket variabel X dan Y yaitu budaya organisasi dan kepuasan kerja memiliki reliabilitas sangat tinggi dan layak digunakan dalam penelitian.

Adapun teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai pengujian prasyarat diantaranya uji normalitas dan uji signifikansi dan linieritas regresi. Uji ini dilakukan dengan menggunakan bantuan tabel ANAVA dengan taraf signifikansi

$\alpha = 0.05$. Untuk mengetahui signifikan tidaknya persamaan regresi tersebut dilihat dengan uji F. Bila $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka persamaan regresi tersebut signifikan. Sedangkan untuk mengetahui linier tidaknya persamaan regresi tersebut dilihat dengan uji F. Bila $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka persamaan regresi tersebut linier. Sedangkan pengujian hipotesis menggunakan teknik korelasi *product moment* untuk memperoleh koefisien korelasi (r) yang selanjutnya akan digunakan dalam pengujian hipotesis statistik.

Hasil dan Pembahasan

Penelitian ini memiliki arah hubungan yang positif, yaitu apabila budaya organisasi kuat maka kepuasan kerja guru honorer tinggi, dan berlaku untuk sebaliknya. Hal ini dikarenakan budaya organisasi yang kuat dapat meningkatkan kepuasan kerja guru honorer dan jika kepuasan kerja guru honorer rendah, hal itu disebabkan oleh budaya organisasi yang lemah. Hal ini sesuai dengan pernyataan Robbins (2013: 533), sebagai berikut.

Employees form an overall subjective perception of the organization based on factors such as degree of risk tolerance, team emphasis, and support of people. This overall perception becomes, in effect, the organization's culture or personality and affects employee performance and satisfaction, with stronger cultures having greater impact.

Berdasarkan pernyataan tersebut dapat diartikan bahwa pegawai membentuk seluruh persepsi subjektif dari suatu organisasi berdasarkan faktor-faktor seperti tingkat toleransi risiko, penekanan tim, dan dukungan dari orang-orang. Pada dasarnya keseluruhan persepsi ini membentuk budaya atau kepribadian organisasi dan mempengaruhi kinerja dan kepuasan pegawai, dengan budaya yang lebih kuat memiliki dampak yang lebih besar.

Sampel penelitian digolongkan ke dalam lima karakteristik yaitu karakteristik (1) berdasarkan asal sekolah, (2) berdasarkan jenis kelamin, (3) berdasarkan lama bekerja, (4) berdasarkan usia, dan (5) berdasarkan lama bekerja. Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner penelitian kemudian diperoleh data dari 73 guru honorer yang menjadi responden didapat skor tertinggi untuk variabel budaya organisasi yaitu 188 dan skor terendah yaitu 114 dengan skor rata-rata 163.60 dan simpangan baku 15.89. sedangkan untuk variabel kepuasan kerja didapat skor tertinggi yaitu 187 dan skor terendah yaitu 123 dengan skor rata-rata 161.92 dan simpangan baku 11.87.

Berdasarkan pengujian normalitas yang menggunakan uji Liliefors, nilai kritis L dari $n = 73$ dengan taraf signifikansi $\alpha = 0,05$ adalah 0.1037. Dari skor variabel X diperoleh $L_0 = 0,0804$ dan skor Y diperoleh $L_0 = 0.0688$. Nilai L_0 dari kedua variabel X dan Y terlihat L_{tabel} (angka kritis) lebih besar dari L_0 yang berarti bahwa sampel berasal dari populasi yang berdistribusi normal. Dari hasil uji regresi linear antara kedua variabel dalam penelitian ini di dapat persamaan $\hat{Y} = 88.09 + 0.45X$.

Hasil persamaan regresi diperoleh F_{hitung} sebesar 40.75 lebih besar dari F_{tabel} sebesar 3.98 ($\alpha = 0.05$), dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima yang berarti model persamaan regresi sederhana untuk Y dengan X terbukti signifikan. Uji linearitas diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 1.12 lebih kecil dari F_{tabel} sebesar 1.76 ($\alpha = 0.05$). Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa model persamaan regresi sederhana untuk Y dengan X terbukti linier. Setelah data diperoleh dan diolah dilakukan perhitungan uji koefisien korelasi untuk pengujian hipotesis menggunakan rumus korelasi *Product Moment* dari Karl Pearson, maka didapat

koefisien korelasi (r_{xy}) sebesar = 0.60385.

Hasil koefisien korelasi digunakan untuk mengetahui kontribusi yang diberikan variabel X terhadap variabel Y. Cara yang dilakukan adalah dengan melakukan perhitungan koefisien determinasi yang akhirnya menghasilkan persentase sebesar 36.46%. Artinya, budaya organisasi memberikan kontribusi sebesar 36.46% terhadap tinggi rendahnya kepuasan kerja guru honorer SD Negeri di Kecamatan Pulogadung, Jakarta Timur. Sedangkan, 63.54% sisanya dipengaruhi oleh variabel – variabel lain diluar budaya organisasi. Hasil perhitungan koefisien korelasi juga digunakan dalam uji t. Nilai r kemudian dimasukkan ke dalam rumus uji transformasi t, yang menghasilkan t_{hitung} sebesar 6.38.

Uji t dilakukan untuk mengetahui nilai signifikansi atau keyakinan dari koefisien korelasi yang menguji keindependenan atau uji satu pihak variabel budaya organisasi dengan kepuasan kerja. Dengan taraf signifikansi $\alpha = 0.05$ dan $dk = 71$, dari daftar distribusi untuk uji t satu pihak $t_{0,95} = 1.9939$. Dari hasil tersebut, diperoleh nilai t_{hitung} lebih besar t_{tabel} ($6.38 > 1.9939$). Artinya nilai t hitung berada di daerah penolakan H_0 , yang berarti H_0 ditolak. Dengan demikian, hipotesis alternatif (H_a) yang menyatakan bahwa terdapat hubungan yang positif antara budaya organisasi dengan kepuasan kerja guru honorer SD Negeri di Kecamatan Pulogadung, Jakarta Timur diterima.

Kesimpulan dan Implikasi

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut.

1. Budaya organisasi yang berjalan di Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Pulogadung sudah cukup. Hal ini

dapat dilihat dari sebagian besar guru honorer mendapatkan skor di wilayah rata-rata atau kategori tingkat rata-rata sedang, yaitu terletak pada rentang 148 – 179, sebanyak 42 guru atau sebesar 57.53%.

2. Kepuasan kerja yang dimiliki guru honorer Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Pulogadung sudah cukup. Hal ini dapat dilihat dari sebagian besar guru honorer mendapatkan skor di wilayah rata-rata atau kategori tingkat rata-rata sedang, yaitu terletak pada rentang 150 – 174, sebanyak 51 guru atau sebesar 69.86%.
3. Terdapat hubungan yang positif antara budaya organisasi dengan kepuasan kerja guru honorer SD Negeri di Kecamatan Pulogadung, Jakarta Timur. Hal ini berarti semakin kuat budaya organisasi maka semakin tinggi kepuasan kerja guru honorer SD Negeri di Kecamatan Pulogadung, Jakarta Timur.

Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan yang positif antara budaya organisasi dengan kepuasan kerja guru honorer SD Negeri di Kecamatan Pulogadung, Jakarta Timur. Implikasi yang didapat dari penelitian ini adalah budaya organisasi sangat berperan dalam upaya pencapaian kepuasan kerja. Dalam menjalankan rutinitas pekerjaan, tentu guru memerlukan perasaan senang. Hal ini dikarenakan ada kalanya seseorang akan merasa jenuh dengan rutinitas pekerjaan yang dijalani. Maka dari itu, budaya organisasi yang mendukung tercapainya kepuasan kerja sangat diperlukan.

Budaya organisasi yang kuat diharapkan dapat meningkatkan kepuasan kerja guru. Penelitian ini dapat menunjukkan bahwa budaya organisasi dapat meningkatkan kepuasan kerja guru honorer. Dengan demikian, budaya organisasi harus terus dijaga dan

dipelihara dengan baik serta dijalani oleh guru, kepala sekolah dan warga sekolah lainnya untuk dapat meningkatkan kepuasan kerja.

Saran

1. Kepala Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Pulogadung, Jakarta Timur hendaknya lebih bersikap tegas terhadap guru, terutama dalam hal menegur guru yang datang terlambat ke sekolah.
2. Guru SD Negeri di Kecamatan Pulogadung, Jakarta Timur hendaknya dapat memelihara budaya organisasi (sekolah), sehingga kepuasan kerja yang diharapkan dapat tercapai dan terus mengalami peningkatan.
3. Peneliti lain hendaknya melakukan penelitian lanjutan hubungan antara budaya organisasi dengan kepuasan kerja guru, terutama variabel-variabel lain yang terikat dengan kepuasan kerja, serta lebih memperkaya konsep dan teori terutama teori penghubung antar variabel.

Daftar Pustaka

- Jones, J. M. (2012). *Understanding Raymond A. Noe, et.al. (2011). Fundamentals of Human Resource Management*. New York: McGraw-Hill.
- and Managing Organizational Behavior*. New Jersey: Pearson Education, Inc.
- Miner, J. B. (2005). *Organizational Behavior 1: Essential theories of motivation and leadership*. New York: M. E Sharpe, Inc.
- Pynes, J. E. (2009). *Human Resources Management for Public and Nonprofit Organizations*. San Francisco: John Wiley & Sons, Inc.
- Armstrong, M. (2006). *A Handbook of Human Resource Management Practice*. London: Kogan Page Limited.
- Newstrom, J. W. (2007). *Organizational Behavior Seventh Edition*. New York: McGraw-Hill.
- Mangkunegara, A. A. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mullins, L. J. (2005). *Management and Organizational Behavior*. Essex: Pearson Education Limited.
- Coulter, Stephen. R. (2014). *Management*. Essex: Pearson Education.
- Arikunto, Suharsimi. (2013). *Manajemen Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta
- Dicuekin Mendikbud, Kehidupan Ribuan Guru Honorer Tak Manusiawi, diakses dari <http://nasional.sindonews.com/read/1112457/144/dicuekin-mendikbud-kehidupan-ribuan-guru-honorer-tak-manusiawi-1464578728>, pada tanggal 02 Januari 2017 pukul 13:12 WIB.
- Nasib Guru Honorer DKI Jakarta Dengan Upah di Bawah UMP, diakses dari <http://megapolitan.harianterbit.com/megapol/2015/08/18/38609/28/18/Nasib-Guru-Honorer-DKI-Jakarta-Dengan-Upah-di-Bawah-UMP>, pada tanggal 02 Januari 2017 pukul 13:23 WIB.
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge (2013). *Organizational Behavior*. New Jersey: Pearson Education, Inc.