

## **JOB SATISFACTION LEVEL DETERMINANT OF HYGIENE COLLEGE STAFF (STIKES) HANGTUAH PEKANBARU**

**Nofri Hasrianto**

STIKES Al-Insyirah Pekanbaru  
Email: nofrihasrianto@gmail.com

### **ABSTRACT**

*Globalization era humans have very important role. Factors that can arise motivation and spirit is sense job satisfaction. If there is dissatisfaction from labor hence it will adversely effect to his job causes job satisfaction reflect a person feeling to his job and all he face in his work environment. Problems in this research are to know job satisfaction level of hygiene college staff Hangtuh Pekanbaru and also determinant of job satisfaction.*

*Aims of this research is to know picture of job satisfaction and relevant factors with job satisfaction of hygiene college staff Hangtuh Pekanbaru in Riau Province by using approach method Cross Sectional Study with 115 staff as sample. This research results are 50,4% unsatisfactory respondent, and there are 49,6% who satisfied. After conducted bivariate variable test which meaningful is marriage statue P value 0,003 and OR 3,446 while unmeaning age P value 0,264, gender P value 0,776, period of work P value 0,203, office statue P value 0,890*

*Thereby researcher suggest that decision maker in STIKES Hangtuh give enough developing opportunities to develop both thinking in work and also in carrier, give light work than heavy work, provide sufficient income hence jobs satisfaction will be realized and otherwise if income less hence jobs satisfactory will be less too.*

*Need an awareness for all respondent who not marriage that they need to continuously develop their skill and give solution each other between coworker if they met difficulties in their work cause seem that unmarried responder responders tended to unsatisfied.*

**Keywords:** *Determinant, Hygiene, Job, Staff*

### **1. PENDAHULUAN**

Dalam era globalisasi sumber daya manusia mempunyai peranan yang sangat penting. Pada era ini ditandai dengan semakin tingginya kualitas sumber daya manusia dan persaingan merebut pangsa pasar tenaga kerja, hal ini berkaitan dengan adanya perdagangan bebas di kawasan Asia, AFTA (Asian Free Trade Assosiation) secara bertahap dan dimulai tahun 2003 Dalam AFTA akan tercipta lalu lintas arus barang dan jasa tanpa hambatan disuluruh pelosok dan kawasan bumi (Prawirosentoso, 1999). Dalam menghadapi hal ini negara-negara berkembang umumnya kurang siap, karena barang dan jasa yang dihasilkan di negara tersebut tidak mempunyai keunggulan komperatif dan kompetitif dibandingkan negara-negara maju. Ilyas (1996) mengemukakan bahwa dengan terbukanya pasar bebas berakibat tingginya kompetisi di sektor kesehatan. Hal ini sering menimbulkan kekhawatiran terhadap kemampuan kita untuk bersaing. Kekhawatiran ini disebabkan karena produktivitas dan kualitas sumber daya kesehatan yang masih rendah.

Selain itu, sejalan dengan kemajuan ilmu dan teknologi bidang kesehatan dan tuntutan masyarakat yang semakin tinggi akan kualitas pelayanan kesehatan, maka diperlukan sumber daya manusia dengan kesehatan yang semakin berkualitas. Tuntutan akan tenaga kesehatan yang berkualitas ini telah diantisipasi oleh Departemen Kesehatan. Di dalam Pedoman Administrasi Penyelenggaraan Pendidikan disebutkan bahwa tujuan pendidikan tenaga kesehatan adalah menghasilkan tenaga kesehatan yang terampil dan bermutu dalam jumlah yang cukup dan jenis yang sesuai dengan macam pekerjaan untuk memenuhi kebutuhan pelayanan kesehatan (Depkes, 1988)

Tujuan dari institusi Pendidikan Hangtuh Pekanbaru adalah untuk menghasilkan tenaga kesehatan yang siap untuk memenuhi sumber daya manusia dalam aspek bidang kesehatan, sebagai lembaga pendidik yang mampu menciptakan lulusan kesehatan profesional yang memiliki pengetahuan mengenai masalah umum kesehatan saat ini dan yang akan datang dan mampu melaksanakan peran dan fungsinya

sebagai pelaksana teknis tenaga kesehatan baik dalam asuhan keperawatan, pengelola manajemen kesehatan, pendidikan kesehatan dan penelitian dalam bidang kesehatan

Untuk mencapai hal tersebut maka untuk Program Studi memerlukan elemen-elemen atau faktor pendukung dalam penyelenggaraan pendidikan seperti sarana prasarana (peralatan) yang mencukupi dan dalam kondisi yang baik, keuangan yang cukup dan jelas sumbernya, serta sumber daya manusia/ketenagaan terutama tenaga staf/dosen yang cukup jumlahnya dan memiliki kualifikasi pendidikan sesuai dengan standar yang ditentukan oleh Departemen Pendidikan. Keberadaan tenaga staf ini mempunyai peran yang amat strategis dan penting dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan saat ini dan masa datang.

Menurut Howel dan Depboye (Munandar, 2001) kepuasan kerja merupakan hasil keseluruhan dari derajat suka atau tidak sukanya tenaga kerja terhadap berbagai aspek pekerjaannya, dengan kata lain kepuasan kerja mencerminkan sikap tenaga kerja terhadap berbagai aspek dari pekerjaannya.

STIKes Hangtuh Pekanbaru merupakan salah satu institusi pendidikan kesehatan yang menyelenggarakan pendidikan kesehatan dengan 4 (empat) Program Studi antara lain Program Studi Ilmu Kesehatan Masyarakat (IKM), Program Studi Perakam dan Informatika Kesehatan (APIKES), Ilmu Keperawatan, dan Akademi Kebidanan. Yang setiap Program Studi mempunyai prasyarat SKS dan kewajiban yang telah diputuskan sesuai dengan kurikulum dan standar Departemen Pendidikan Masa pendidikan Ilmu Kesehatan Masyarakat (IKM) selama 4 tahun (8 semester), Perakam dan Informatika Kesehatan masa pendidikan 3 tahun (6 semester), Ilmu Keperawatan 4 tahun (8 semester) + Profesi 1,5 tahun (3 semester) dan Akademi Kebidanan 3 tahun (6 semester).

Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan (STIKes) Hangtuh Pekanbaru menyelenggarakan pendidikan kesehatan pada tahun 2002 dengan SK Mendiknas No 226/D/O/2002. Yayasan Hangtuh didirikan atas kerja sama dengan Dinas Kesehatan Provinsi Pemerintah Daerah

Pekanbaru dan Balai Pelatihan Kesehatan Masyarakat (BLKM) di Jakarta. Awal pendirian Yayasan Hangtuh. Program Studi yang direkomendasikan adalah Ilmu Kesehatan Masyarakat (IKM) dan Perakam dan Informatika Kesehatan (APIKES). Pada tahun 2006 menambah Program Studi Ilmu Keperawatan dan Akademi Kebidanan dengan No. SK. 83/D/O/2006 dan sampai saat ini mempunyai staf sebanyak 115 orang, dari masing-masing program studi selebihnya tenaga administrasi pusat, yaitu yang bertanggung jawab dengan pelaksanaan pendidikan keseluruhan.

Pada tahun 2002-2006 jumlah mahasiswa tidak terjadi kenaikan yang besar namun standar Dikti tetap mengharuskan jumlah pegawai harus sesuai dengan standarisasi yang ditentukan, pada tahun 2006-2007 jumlah mahasiswa mengalami kenaikan 745 orang yang begitu signifikan namun tahun ajaran 2007-2008 menurun menjadi 456 orang dikarenakan jumlah SDM yang masih kurang untuk memenuhi standarisasi oleh Dikti.

Berdasarkan rata-rata jumlah mahasiswa dari tahun 2002-2006 sebanyak 544, pada tahun 2007 sebanyak 745, di tahun 2008 sebanyak 456. Terjadi penurunan tahun 2007-2008 sebanyak 289 mahasiswa. Peningkatan tenaga staf yang keluar pada tahun 2006 sebanyak 10 orang, tahun 2007 sebanyak 16 orang, tahun 2008 sebanyak 24 orang dari total 115 orang staf. Disamping itu peningkatan pelanggaran terhadap peraturan yayasan yang diberlakukan kepada staf terlihat dari jumlah surat peringatan maupun teguran langsung HRD kepada Staf pada tahun 2008 sebanyak 23 kali peringatan yang diberikan kepada 16 staf dari data tersebut maka merupakan gambaran penurunan kerja staf.

Kepuasan kerja staf di keempat Program Studi tersebut perlu mendapat perhatian yang sungguh-sungguh dalam rangka meningkatkan semangat, kinerja dan kualitas kerja dari staf yang bersangkutan, agar kualitas pendidikan dan produk yang dihasilkan dapat diandalkan terutama dalam era persaingan dan kompetitif saat ini. Diharapkan tingkat kepuasan kerja staf senantiasa pada tingkatan kerja yang tinggi. Beberapa faktor yang diduga sebagai penyebab ketidakpuasan dan kepuasan kerja adalah dari

faktor karakteristik demografi (usia, jenis kelamin, status perkawinan) sedangkan faktor lain kemungkinan dari faktor pekerjaan (masa kerja, status kepegawaian, penghasilan, beban kerja dan kesempatan berkembang).

Memperhatikan uraian dan penjelasan diatas, maka peneliti berminat untuk meneliti masalah kepuasan kerja terhadap staf/karyawan pada Stikes Hangtuah Pekanbaru provinsi Riau. Karena belum pernah ada yang meneliti masalah tersebut sebelumnya.

## 2. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah Analitik kuantitatif dengan menggunakan desain Cross sectional study yang dilaksanakan di STIKES Hangtuah Pekanbaru. Pada bula Juli 2009. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh staf Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Hangtuah dasar penetaannya adalah surat keputusan yang ditetapkan oleh yayasan Hangtuah Pekanbaru sebanyak 115 orang. Instrumen yang digunakan berupa kuesioner/angket terstruktur.

## 3. HASIL DAN PEMABAHASAN

### 1. Analisa Univariat

Dari gambaran distribusi responden berdasarkan karakteristik diperoleh data bahwa sebagian besar berusia muda (73,9 % ), kawin (59,1 %) dengan masa kerja kurang dari 3 tahun (82,6 %) dan berstatus pegawai tetap (68,7%).

### 2. Analisa Bivariat

Proporsi staf yang merasa tidak puas pada kelompok umur muda sebanyak 54,1% dan responden yang berumur tua yang puas sebanyak 60,0%. Berdasarkan uji statistik hubungan antara umur dengan kepuasan kerja di peroleh nilai P

value 0,264 yang berarti tidak ada hubungan yang bermakna antara umur dengan kepuasan kerja.

Proporsi Responden staf berjenis kelamin perempuan yang tidak puas sebanyak 52,7% dan staf laki-laki yang puas 51,7% berdasarkan uji statistik hubungan antara jenis kelamin dengan kepuasan kerja diperoleh nilai P value 0,776 yang berarti tidak ada hubungan yang bermakna antara jenis kelamin dengan kepuasan kerja.

Proporsi responden yang tidak puas pada status responden tidak kawin (68,1 %) dan responden status kawin mempunyai kepuasan (61,8%). Berdasarkan uji statistik hubungan atara status perkawinan dengan kepuasan kerja diperoleh nilai P value 0,003 yang berarti ada hubungan yang bermakna antara jeis kelamin dengan kepuasan kerja dan OR 3,446 yang artinya bahwa responden yang tidak kawin mempunyai kemungkinan tidak puas 3,446 kali lebih besar di dibandingkan dengan responden yang sudah kawin.

Proporsi responden yang masa kerja baru yang tidak puas lebih besar 53,7% dan responden yang mempunyai masa kerja lama yang puas 65% uji statistik hubungan antara masa kerja dengan kepuasan kerja di peroleh nilai P value 0,203 yang berarti tidak ada hubungan yang bermakna antara masa kerja dengan kepuasan kerja.

Proporsi yang berdasarkan pada status kepegawaian kontrak mempunyai rasa tidak puas sebesar 52,8% dan status kepegawaian tetap yang puas 50,6%, uji statistik hubungan antara status kepegawaian dengan kepuasan kerja diperoleh nilai P value 0,890 yang berarti tidak ada hubungan yang bermakna antara masa kerja dengan kepuasan kerja

**Tabel 1**

Distribusi Responden Berdasarkan Umur dengan Kepuasan Kerja

Umur	Kepuasan Responden				Total		OR (95%CI	P value
	Tidak puas		Puas					
	N	%	N	%	N	%		
Muda (20-35 thn)	46	54,1	39	45,9	85	100	1,769 (0,759- 4,122)	0,264
Tua (> 35 thn)	12	40,0	18	60,0	30	100		
Total	58	50,4	57	49,6	115	100		

**Tabel 2**  
Distribusi Responden Berdasarkan Umur dengan Kepuasan Kerja

Jenis kelamin	Kepuasan Responden				Total		OR (95%CI)	P value
	Tidak puas		Puas		N	%		
	N	%	N	%				
Perempuan	29	52,7	26	47,3	55	100	1,192	0,776
Laki-laki	29	48,3	31	51,7	60	100	(0,573-	
Total	58	50,4	57	49,6	115	100	2,480)	

**Tabel 3**  
Distribusi Responden Berdasarkan Status Perkawinan dan Kepuasan Kerja

Status perkawinan	Kepuasan Responden				Total		OR (95%CI)	P value
	Tidak puas		Puas		N	%		
	N	%	N	%				
Tidak kawin	32	68,1	15	31,9	47	100	3,446	0,003
Kawin	26	38,2	42	61,8	68	100	1.781-7,551	
Total	58	50,4	57	49,6	115	100		

**Tabel 4**  
Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja dan Kepuasan Kerja

Masa kerja	Kepuasan Responden				Total		OR (95%CI)	P value
	Tidak puas		Puas		N	%		
	N	%	N	%				
Baru (< 3 tahun)	51	53,7	44	46,3	95	100	2,163	0,203
Lama ( $\geq$ 3 tahun)	7	35,0	13	65,0	20	100	0,789-5,872	
Total	58	50,4	57	49,6	115	100		

**Tabel 5**  
Distribusi Responden Berdasarkan Status Kepegawaian dan Kepuasan Kerja

Status kepegawaian	Kepuasan Responden				Total		OR (95%CI)	P value
	Tidak puas		Puas		N	%		
	N	%	N	%				
Kontrak	19	52,8	17	47,2	36	100	1,146	0,890
Tetap	39	49,4	40	50,6	79	100	0,521-2,524	
Total	58	50,4	57	49,6	115	100		

a. **Hubungan antara umur dengan kepuasan kerja**

Hasil penelitian ini tidak sesuai dengan Davis dan Newstom (Mahatmi, 1997) dikutip dari (amirfarouk, 2002) kepuasan kerja dipengaruhi oleh umur, makin tua umur seseorang biasanya cenderung lebih puas dengan pekerjaannya, hal ini disebabkan harapan mereka terhadap tempat kerja makin rendah dan karena lebih berpengalaman maka penyesuaian terhadap tempat kerja lebih baik. Menurut penelitian

Hayutunggal Tuswulandari (2004) yang menyatakan bahwa ada hubungan yang signifikan antara umur dengan kepuasan kerja, sedangkan sejalan dengan hasil penelitian Surtimanah (1997), Soepratman (1997) dan Retnasih (1995) dikutip dari Kridawati, Atik (2004), yang menyatakan bahwa tidak ada hubungan yang signifikan antara umur dengan kepuasan kerja.

Dengan demikian teori Gibson yang menyatakan bahwa variabel individu yaitu umur

dapat mempengaruhi kepuasan kerja tidak terbukti dalam penelitian ini, hal ini mungkin disebabkan karena rata-rata umur responden > 35 tahun umumnya sudah berkeluarga sehingga lebih bertanggung jawab dalam pekerjaan. selain itu mungkin juga disebabkan karena umur responden yang masih muda yaitu  $\leq 35$  tahun dan baru keluar dari pendidikan sehingga kemampuan dan tanggung jawab dalam pekerjaan juga masih kurang, disamping itu kemungkinan hal ini juga bisa terjadi karena pengelompokan umur yang tidak tepat atau kurang sesuai untuk mengukur kepuasan kerja

#### **b. Hubungan antara Jenis kelamin dengan Kepuasan Kerja**

Ilyas (1991) bahwa tidak ada perbedaan produktivitas antara pekerja wanita dan pria. Menurut Tricahyono (1996) dikutip dari (amirfarouk, 2002) bahwa wanita lebih puas dibandingkan dengan pria apa bila kelompok wanita tersebut menerima upah dan memiliki kedudukan sosial yang sama seperti kelompok pekerja pria.

Penelitian Helda (1999) secara statistik tidak ditemukan hubungan antara jenis kelamin dengan kepuasan kerja pada dosen tetap akper swasta di Palembang. Hal ini memperlihatkan ada kesamaan hasil dengan apa yang telah peneliti temukan dengan hasil dari penelitian-peneliti terdahulu

Dalam hasil penelitian jenis kelamin tidak berhubungan dengan kepuasan kerja, tetapi bukan berarti faktor ini menjadi tidak penting dalam pembinaan pengelola institusi terhadap staf ataupun jika ada rencana melakukan rekrutmen, antara kedua jenis kelamin ini mempunyai nilai plus minusnya terhadap berbagai aspek pekerjaan. Jika suatu pekerjaan memerlukan gerak atau mobilitas yang tinggi dengan beban yang berat misalnya dalam hal penyediaan alat-alat praktek atau penyediaan tempat untuk pembelajaran mahasiswa, tentu yang diperlukan adalah tenaga staf laki-laki, tetapi jika bidang pekerjaan seperti keuangan, tata ruang atau yang berhubungan langsung dengan mahasiswa dalam penyelesaiannya diperlukan kesabaran, lemah lembut dan disiplin

yang tinggi, yang cocok kebanyakan adalah kaum perempuan.

#### **c. Hubungan antara status perkawinan dengan kepuasan kerja**

Siagian (1995) menyatakan status perkawinan seseorang berpengaruh terhadap perilaku seseorang dalam kehidupan organisasinya, baik secara positif maupun negatif, demikian juga terhadap kepuasan kerja. Penelitian oleh Yamashita (1995) untuk menilai kepuasan perawat di Jepang menemukan bahwa status perkawinan merupakan faktor penting yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Mencari pasangan hiduppun menjadi persoalan, menjadi suatu pertanyaan apakah akan mendapat pasangan yang cocok dan sesuai atau sebaliknya, semua persoalan tersebut menjadi besar jika tidak mampu mencari alternatif pemecahannya, dan dampaknya tentu terhadap pekerjaan yang menjadi tugas pokok dan fungsi dari yang bersangkutan, sehingga akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

#### **d. Hubungan antara masa kerja dengan kepuasan kerja**

Hasil penelitian ini tidak sesuai dengan Hasil penelitian Hick dan Galwt (Bairizal, 2002) menyertakan bahwa faktor yang menimbulkan kepuasan kerja adalah lamanya kerja seseorang didalam bekerja, bahwa makin lama seseorang bekerja disuatu tempat maka akan mempunyai banyak pengalaman, sehingga banyak pertimbangan dalam hal memperoleh kepuasan kerja

Dari beberapa penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja relatif tinggi pada waktu permulaan, kemudian menurun secara bertahap antara lima atau delapan tahun, setelah itu secara bertahap dirasakan kembali ketika masa kerja telah melebihi delapan tahun. Dan tingkat kepuasan kerja tertinggi dicapai setelah masa kerja dua puluh tahun. Menurut MC Cormick dan Ilgen (Diana, 1999) kepuasan kerja merupakan keseimbangan antara masukan dan imbalan dimana pengalaman kerja merupakan salah satu faktor yang termasuk didalam masukan yang mempunyai hubungan dengan kecenderungan tingkat kepuasan kerja

Dengan bertambahnya masa kerja atau pengalaman kerja sementara yang dikerjakan hanya yang itu-itu saja dalam arti kata rutinitas belaka tanpa ada variasi terhadap pekerjaan, maka disini akan timbul rasa jenuh atau bosan apalagi tidak diiringi oleh peningkatan kesejahteraan dari pihak pengelola organisasi/institusi. Biasanya pekerjaan yang menjadi tugasnya tetap akan dikerjakan tetapi sifatnya hanya rutinitas saja, tidak ada upaya peningkatan atau pengembangan, akibatnya sudah dapat ditebak bahwa mutu dari pekerjaan tersebut tentu tidak akan baik malah cenderung menurun, dan hal demikian menunjukkan bahwa tingkat kepuasan kerja juga menurun.

#### e. Hubungan antara status kepegawaian dengan kepuasan kerja.

Menurut lock (Ashar Sunyoto, 2001) bahwa ciri-ciri instrinsik dari pekerjaan yang menentukan kepuasan kerja seseorang adalah keanekaragaman pekerjaan, beban kerja atau jumlah pekerjaan, kesulitan, tanggung jawab, kondisi terhadap metoda pekerjaan. Pendapat tersebut menjelaskan bahwa banyaknya ragam keterampilan yang digunakan dan diperlukan untuk melakukan pekerjaan makin mengurangi rasa membosankan terhadap pekerjaan tersebut.

Belum diperoleh informasi tentang adanya penelitian terdahulu mengenai hubungan antara status kepegawaian dengan kepuasan kerja, demikian juga pendapat-pendapat dari para ahli belum peneliti temukan sehingga agak sulit membuat perbandingan hasil penelitian ini. Namun berdasarkan asumsi peneliti, hasil penelitian ini barangkali ada kaitannya dengan sistem penempatan atau rekrutmen yang diterapkan terhadap tenaga staf.

## 4. KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan maka peneliti menyimpulkan sebagai berikut:

- Dalam penelitian ini kepuasan kerja diukur berdasarkan seberapa besar persepsi responden tentang beban kerja, penghasilan dan kesempatan berkembang dapat memberikan rasa puas dalam pekerjaannya.

- Hasil penelitian yang dilakukan yaitu responden yang tidak puas ada 50.4% dan yang puas sebanyak 49,6%
- Setelah dilakukan uji bivariat hanya variabel status perkawinan yang bermakna dengan kepuasan yaitu dengan nilai P value 0,0003 dan OR 3,446

### Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini, maka ada beberapa hal yang dapat disarankan:

Untuk pengurus/pengelola yayasan pendidikan Stikes Hangtuh Pekanbaru, dalam rangka meningkatkan mutu penyelenggaraan pendidikan hendaknya memperhatikan hal-hal sebagai berikut:

- Agar pengambil keputusan di stikes Hangtuh memberikan kesempatan berkembang yang cukup untuk dapat mengembangkan pemikiran dalam pekerjaan maupun dalam karir, pendidikan maupun seminar, lokakarya serta pelatihan-pelatihan, yang nantinya dapat menunjang dalam pekerjaan.
- Memberikan pekerjaan yang ringan lebih puas dibandingkan dengan responden yang mengatakan beban kerja berat, namun tetap mempunyai rasa tanggung jawab untuk menyelesaikan pekerjaan.
- Memberikan penghasilan cukup maka kepuasan tercipta demikian sebaliknya apa bila penghasilan kurang maka kepuasan kerja staf akan berkurang, maka diharapkan agar yayasan dapat memperhatikan kembali penghasilan yang sesuai dengan kebutuhan staf.

### UCAPAN TERIMA KASIH

Kepada Ketua STIKES Hangtuh Pekanbaru yang telah memberikan kesempatan kepada peneliti untuk melaksanakan penelitian, Dekan Fakultas Magister Kesehata Masyarakat Universitas Respati Indonesia, atuna, Serta kepada responden dan juga orang-orang yang banyak berperan hingga penelitian sehingga dapat diselesaikan.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Anggraini ulfa, 1998 *Hubungan karakteristik perawat dan kepuasan kerja dengan harapan perawat terhadap gaya kepemimpinan dan kegiatan manajerial kepala ruangan rawat ruang pavilyun Kartika RSPAD Gatot Subroto*, FKM UI Jakarta
- As'ad M, 1984 *Psikologi Industri* edisi revisi Liberty Yogyakarta, 1991 *Seri ilmu sumber daya manusia: Psikologi Industri*, liberty, yogyakarta, 1995 *Psikologi Industri "Edisi Keempat"* cetakan kedua, Liberty, Yogyakarta
- Artikel Wang Muba  
<http://wangmuba.com/2009/02/18/kepuasan-kerja/Kepuasan Kerja 2009>
- Amir farouk tahun 2002 *Faktor-faktor yang berhubungan dengan kepuasan kerja staf pengajar tetap akademi keperawatan milik swasta dan pemda propinsi jambi tahun 2001 FKM UI 2001*
- Davis, K & New strom, 1985 *Organisation Behavior* Terjemahan: Dharma A (Edisi Ketujuh) 1996 "perilaku dan organisasi" Penerbit Erlangga, Jakarta
- Djayusman, MS, 1996 *Faktor-faktor yang berhubungan dengan Motivasi Kerja Perawat di Paviliun khusus Swasta RSCM*, Jakarta, FKM-UI
- Direktorat Jenderal Perguruan Tinggi  
<http://www.unissula.ac.id/file/pedoman%20pembukaan%20program%20studi.doc>  
*Pedoman Pembukaan Program Studi Dan /Atau Jurusan*