



**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI PEGAWAI PADA BIDANG
PEMBINAAN DAN PEMERIKSAAN DINAS SATUAN POLISI
PAMONG PRAJA KABUPATEN BOGOR**

***THE INFLUENCE OF JOB SATISFACTION AND WORK MOTIVATION
ON ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF EMPLOYEES IN THE
GUIDANCE AND INSPECTION DIVISION OF THE CIVIL SERVICE
POLICE UNIT (SATPOL PP) BOGOR REGENCY***

Syaiful Anwar¹ Mujito²

¹ Progam Studi Manajemen, Institut Teknologi dan Bisnis Dewantara Cibinong Bogor,

Email: syaifulanwar101@yahoo.com

² Progam Studi Manajemen, Institut Teknologi dan Bisnis Dewantara, Cibinong Bogor,

Email: ditojeeto911@gmail.com

*email Koresponden: ditojeeto911@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to examine the effect of job satisfaction and work motivation on organizational commitment of employees at the Civil Service Police Unit (Satpol PP) of Bogor Regency. The research employed a quantitative causal approach with a population of 65 employees working in the Guidance and Inspection Division of Satpol PP Bogor Regency. Data were analyzed using multiple linear regression. The results revealed that, partially, both job satisfaction and work motivation have a significant effect on organizational commitment, as indicated by the t-value being greater than the t-table. Simultaneously, both variables also showed a significant effect with a P Value of 20.706 and Sig. 0.000 < 0.05. The Adjusted R Square value of 0.381 indicates that job satisfaction and work motivation contribute 38.1% to organizational commitment, while the remaining 61.9% is influenced by other factors not examined in this study. The regression equation obtained is $Y = 13.869 + 0.271X_1 + 0.449X_2$, which demonstrates a positive influence of both independent variables on organizational commitment. Among the two variables, work motivation was found to be the most dominant factor, with a regression coefficient of 0.449.

Keywords: Job Satisfaction, Work Motivation, Organizational Commitment

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap komitmen organisasi pegawai Satpol PP Kabupaten Bogor. Jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif kausalitas dengan populasi sebanyak 65 pegawai pada Bidang Pembinaan dan Pemeriksaan Satpol PP Kabupaten Bogor. Analisis data dilakukan menggunakan regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial kepuasan kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi, dengan nilai *t hitung* lebih besar dari *t tabel*. Secara simultan, kedua variabel tersebut juga berpengaruh signifikan dengan nilai P Value sebesar 20,706 dan Sig. 0,000 <



0,05. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,381 mengindikasikan bahwa kepuasan kerja dan motivasi kerja memberikan kontribusi sebesar 38,1% terhadap komitmen organisasi, sementara 61,9% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini. Persamaan regresi yang diperoleh adalah $Y = 13,869 + 0,271X_1 + 0,449X_2$, yang menunjukkan arah pengaruh positif kedua variabel bebas terhadap komitmen organisasi. Variabel yang paling dominan memengaruhi komitmen organisasi adalah motivasi kerja, dengan koefisien regresi sebesar 0,449.

Kata Kunci: Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja, Komitmen Organisasi

1. PENDAHULUAN

Dalam suatu organisasi, sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting untuk mencapai keberhasilan dan tujuan dari suatu organisasi, sumber daya manusia ini menunjang organisasi dengan karya, bakat, dan dorongan yang dimilikinya. Pegawai adalah aset perusahaan yang sangat berharga yang harus dikelola dengan baik oleh perusahaan atau instansi agar dapat memberikan kontribusi yang optimal dan demi tercapainya tujuan perusahaan. Sumberdaya manusia merupakan salah satu factor penting dalam sebuah organisasi dan perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan melalui usaha kooperatif sekelompok orang didalamnya. Sehingga suatu perusahaan perlu mengetahui bagaimana cara mengelola sumberdaya manusia seoptimal mungkin. Pencapaian tujuan perusahaan dan kemampuan bersaing suatu perusahaan bergantung pada baik dan buruknya program pengelolaan dan pengembangan sumberdaya manusia yang dilaksanakan oleh perusahaan. Sumberdaya manusia yang dimaksud adalah karyawan yang ada dalam sebuah organisasi atau perusahaan.

Kepuasan kerja karyawan harus diperhatikan oleh perusahaan karena kepuasan kerja dapat mempengaruhi komitmen organisasional yang membuat karyawan merasa ingin tetap berada di perusahaan untuk ikut berjuang mencapai tujuan perusahaan. Kepuasan kerja juga mempengaruhi kinerja karyawan yang bekerja guna memenuhi tuntutan dari perusahaan. Selain kepuasan kerja, terdapat faktor komitmen organisasional yang juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Selain kepuasan kerja, perusahaan atau instansi juga harus memperhatikan mengenai bagaimana menjaga dan mengelola motivasi pegawai dalam bekerja agar selalu tinggi dan fokus pada tujuan organisasi. Menjaga motivasi pegawai itu sangatlah penting karena motivasi itu adalah motor penggerak bagi setiap individu yang mendasari mereka untuk bertindak dan melakukan sesuatu. Orang tidak akan melakukan sesuatu hal secara optimal apabila tidak mempunyai motivasi yang tinggi dari dalam dirinya sendiri untuk melakukan hal tersebut. Dengan adanya motivasi yang tepat para pegawai akan terdorong untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya.

Motivasi pegawai yang tinggi akan menciptakan sebuah komitmen terhadap apa yang menjadi tanggungjawab dalam menyelesaikan setiap pekerjaan. Hasil pengamatan peneliti, dalam realitasnya motivasi kerja karyawan di Kantor Badan Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) Kabupaten Bogor masih belum sesuai dengan harapan. Rendahnya motivasi kerja pegawai dimungkinkan karena kurangnya pemahaman organisasi terhadap kebutuhan-kebutuhan pegawai, disamping itu pula adanya dorongan untuk melakukan suatu perbuatan tertentu yang diakibatkan oleh hasil proses pemikiran dari dalam diri pegawai maupun dari luar dirinya.

Permasalahan dalam penelitian ini dirumuskan untuk mengkaji bagaimana kepuasan kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi pegawai Satpol PP Kabupaten Bogor. Secara khusus, penelitian ini berupaya menjawab pertanyaan mengenai pengaruh masing-masing variabel, baik kepuasan kerja maupun motivasi kerja, serta pengaruh keduanya secara simultan terhadap komitmen organisasi, sekaligus mengidentifikasi variabel yang memiliki pengaruh dominan. Sejalan dengan itu, tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja, motivasi kerja, maupun keduanya secara bersama-sama terhadap komitmen organisasi, serta menentukan variabel yang paling dominan dalam memengaruhi komitmen organisasi pegawai Satpol PP Kabupaten Bogor.

2. METODOLOGI PENELITIAN



Jenis penelitian ini adalah kuantitatif kausalitas yaitu salah satu teknik statistik yang digunakan untuk mencari hubungan antara dua variabel atau lebih yang sifatnya kuantitatif. Menurut Sugiyono (2012:59) hubungan kausal adalah hubungan yang bersifat sebab akibat. Jadi, disini ada variabel independen (mempengaruhi) dan variabel dependen (dipengaruhi). Hal ini berarti penelitian berfokus pada pengaruh penggunaan media gambar sebagai variabel independen terhadap hasil belajar sebagai variabel dependen. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan 2 (Dua) variabel independen yaitu variabel kepuasan kerja dan motivasi kerja dan 1 (Satu) variabel dependen yaitu variabel komitmen organisasi. Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai kontrak yang bekerja pada Bidang Pembinaan dan Pemeriksaan di Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Bogor yang berjumlah 65 orang. Sampel adalah sebagian dari populasi yang karakteristiknya hendak kita selidiki, dan di anggap bisa mewakili keseluruhan populasi, jumlahnya lebih sedikit daripada populasinya (Supomo, 2002). Dalam penelitian sampel yang diambil adalah keseluruhan dari jumlah populasi yaitu 65 orang atau pegawai. Dalam penelitian ini pengambilan sampel di lakukan dengan metode *saturation sampling* yaitu jumlah sampel sama dengan jumlah populasi. Teknik analisa data mennggunakan regresi linear berganda.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Hasil Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk mengukur sah (valid) atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji Validitas dihitung dengan membandingkan nilai *r* hitung (*correlated item-total correlation*) dengan nilai *r* tabel. Jika *r* hitung > *r* tabel dan nilai positif maka butir atau pertanyaan tersebut dinyatakan valid (Ghozali, 2005). Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan rumus korelasi *product moment*. *r* hitung diperoleh dari hasil output SPSS, nilai tersebut selanjutnya dibandingkan dengan nilai *r* tabel dari tabel *r* kritis. Pengujian validitas selengkapnya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Indikator	r hitung			r tabel	Keterangan
	Kepuasan Kerja	Motivasi Kerja	Komitmen Organisasi		
Pertanyaan 1	0,632	0,594	0,665	0.241	Valid
Pertanyaan 2	0,484	0,551	0,457	0.241	Valid
Pertanyaan 3	0,647	0,587	0,442	0.241	Valid
Pertanyaan 4	0,597	0,550	0,503	0.241	Valid
Pertanyaan 5	0,662	0,470	0,671	0.241	Valid
Pertanyaan 6	0,766	0,392	0,616	0.241	Valid
Pertanyaan 7	0,736	0,609	0,626	0.241	Valid
Pertanyaan 8	0,637	0,600	0,513	0.241	Valid
Pertanyaan 9	0,766	0,674	0,747	0.241	Valid
Pertanyaan 10	0,736	0,575	0,521	0.241	Valid
Pertanyaan 11	0,730	0,358	0,744	0.241	Valid
Pertanyaan 12	0,599	0,501	0,401	0.241	Valid

Sumber: Data primer yang diolah

Berdasarkan hasil uji validitas diatas diperoleh nilai *r* hitung untuk masing-masing pertanyaan atau indikator pengukur variabel dalam penelitian ini nilainya lebih besar dari nilai *r* tabel (0,241). Nilai *r* tabel dalam ini diperoleh dari ketentuan tabel *r* kritis dimana untuk jumlah sampel 65 dengan taraf signifikansi 5%. nilai *r* tabelnya adalah 0,241. Dengan demikian karena nilai *r* hitung > *r* tabel maka

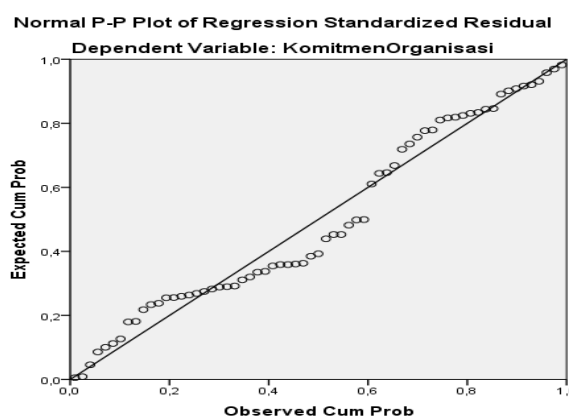


indikator instrumen pengukur atau indikator dalam kuesioner yang digunakan untuk mengukur variabel pada penelitian ini dinyatakan valid.

b. Uji Asumsi Klasik

Hasil Uji Normalitas

Uji persyaratan analisis diperlukan guna mengetahui apakah analisis data untuk pengujian hipotesis dapat dilanjutkan atau tidak Santoso (2000;195). Beberapa teknik analisis data menuntut uji persyaratan analisis. Analisis varian mempersyaratkan bahwa data berasal dari populasi yang berdistribusi normal dan kelompok-kelompok yang dibandingkan homogen. Oleh karena itu analisis varian mempersyaratkan uji normalitas atau homogenitas data. Hasil uji reliabilitas menggunakan SPSS dapat dilihat pada gambar dibawah ini :



Gambar 1 Hasil Uji Normalitas

Sumber: Data primer yang diolah

Berdasarkan hasil uji normalitas diatas, seperti yang terlihat pada gambar1 diketahui bahwa titik-titik yang terjadi berada dekat atau tidak jauh dari garis diagonal berdasarkan uji normalitas menggunakan teknik P-P Plot maka pada penelitian ini data variabel pada penelitian ini berdistribusi normal.

Uji Multikolineritas

Suatu variabel menunjukkan gejala multikolineritas bisa di lihat dari nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) yang tinggi pada variabel-variabel bebas suatu model regresi. Nilai VIF yang lebih besar dari 10 menunjukkan adanya gejala multikolineritas dalam model regresi. Hasil pengujian multikolineritas dengan nilai VIF adalah sebagai berikut:

Tabel 2 Hasil Uji Multikolineritas

Coefficients ^a		
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Kepuasan Kerja	,778	1,285
Motivasi Kerja	,778	1,285

a. Dependent Variable: KomitmenOrganisasi

Sumber: Data primer yang diolah

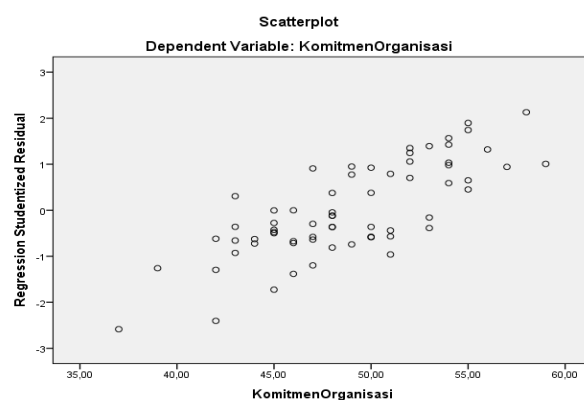
Hasil pengujian dari tabel di atas menunjukkan bahwa semua variabel yang di gunakan sebagai prediktor model regresi menunjukkan nilai VIF yang cukup kecil, di mana semuanya berada di bawah nilai 10. Hal ini berarti bahwa variabel-variabel bebas yang di gunakan dalam penelitian ini tidak menunjukkan adanya gejala multikolineritas

Uji Heterokedastisitas

Pengujian heterokedastisitas di lakukan menggunakan *scatter plot*. dari *scatterplots* di bawah ini terlihat titik- titik menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 dan sumbu Y, hal ini dapat di simpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi, sehingga



model regresi layak untuk di gunakan dalam melakukan pengujian. untuk lebih jelasnya dapat di lihat pada gambar berikut:



Gambar 2 Hasil Uji Heterokedastisitas

Sumber : Data primer yang diolah

c. Hasil Analisa Data

Tabel 2. Hasil Uji Korelasi

		Komitmen Organisasi	Kepuasan Kerja	Motivasi Kerja
Pearson Correlation	KomitmenOrganisasi	1,000	,512	,569
	KepuasanKerja	,512	1,000	,471
	MotivasiKerja	,569	,471	1,000
Sig. (1-tailed)	KomitmenOrganisasi		,000	,000
	KepuasanKerja	,000		,000
	MotivasiKerja	,000	,000	
N	KomitmenOrganisasi	65	65	65
	KepuasanKerja	65	65	65
	MotivasiKerja	65	65	65

Sumber: Data primer yang diolah

Berdasarkan uji korelasi diatas diperoleh nilai korelasi antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi sebesar 0,512, dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa hubungan antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi pegawai Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) bidang Pembinaan dan Pemeriksaan Kabupaten Bogor dinyatakan kuat sebesar 0,512. Sedangkan nilai korelasi antara motivasi kerja dengan komitmen organisasi sebesar 0,569, dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa hubungan antara motivasi kerja dengan komitmen organisasi pegawai Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) bidang Pembinaan dan Pemeriksaan Kabupaten Bogor dinyatakan kuat sebesar 0,569.

Tabel 3 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.
-------	-----------------------------	---------------------------	---	------



	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	13,869	5,482		2,530	,014
Kepuasan Kerja	,271	,096	,314	2,814	,007
Motivasi Kerja	,449	,119	,421	3,782	,000

Sumber: Data primer yang diolah

Berdasarkan hasil uji regresi yang diperoleh, didapatkan persamaan regresi $Y = 13,869 + 0,271X_1 + 0,449X_2$. Persamaan tersebut dapat diinterpretasikan bahwa nilai konstanta sebesar 13,869 menunjukkan apabila tidak terdapat peningkatan pada variabel kepuasan kerja maupun motivasi kerja, maka tingkat komitmen organisasi pegawai Satpol PP Kabupaten Bogor tetap berada pada angka 13,869. Selanjutnya, koefisien regresi pada variabel kepuasan kerja sebesar 0,271 menandakan bahwa setiap peningkatan satu satuan nilai kepuasan kerja akan meningkatkan komitmen organisasi sebesar 0,271. Demikian pula, koefisien regresi pada variabel motivasi kerja sebesar 0,449 mengindikasikan bahwa setiap peningkatan satu satuan nilai motivasi kerja akan meningkatkan komitmen organisasi pegawai sebesar 0,449. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa baik kepuasan kerja maupun motivasi kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi pegawai Satpol PP Kabupaten Bogor. Namun, variabel yang memiliki pengaruh paling dominan adalah motivasi kerja, dengan nilai koefisien regresi tertinggi sebesar 0,449.

d. Hasil Uji Hipotesis

Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial diatas diperoleh nilai t hitung untuk masing-masing variable bebas (kepuasan kerja dan motivasi kerja) nilainya $> t$ table (1,997). Dengan ketentuan hipotesis bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima jika nilai t hitung $> t$ table, maka dalam uji hipotesis ini terbukti bahwa secara parsial variable kepuasan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Tabel 4 Hasil Uji Hipotesis Secara Simultan

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	564,834	2	282,417	20,706	,000 ^b
Residual	845,628	62	13,639		
Total	1410,462	64			

Sumber: Data primer yang diolah

Dari hasil uji regresi pada tabel di atas di peroleh nilai F sebesar 20.706 dengan P Sig. 0,000. Dengan pengujian hipotesis maka dapat di simpulkan bahwa nilai P Value $< 5\%$, hal ini membuktikan bahwa persamaan regresi yang diperoleh dari hasil pengujian ini layak digunakan. Kemudian dari hasil uji koefisien regresi menunjukkan nilai F hitung sebesar 20.706 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 $< 0,05$. sedangkan nilai F tabel untuk sampel yang berjumlah 65 dengan taraf signifikansi 5% nilainya adalah 2.745 Dengan ketentuan hipotesis bahwa, jika F hitung $> F$ tabel maka H_0 ditolak dan H_a diterima maka, dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa secara bersama-sama kepuasan kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi anggota Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) Kabupaten Bogor dapat diterima.

Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b



Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,633 ^a	,400	,381	3,69312

Sumber: Data primer yang diolah

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi diatas diperoleh nilai *Adjusted R square* sebesar 0,381 atau 38.1%. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan motivasi kerja berkontribusi mempengaruhi komitmen organisasi sebesar 38.1% sedangkan sisanya 61.9%, komitmen organisasi pegawai dipengaruhi oleh faktor lain yang dalam penelitian ini tidak diteliti.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi pegawai kontrak Satpol PP Kabupaten Bogor. Secara parsial, hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa kepuasan kerja maupun motivasi kerja sama-sama berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi, ditunjukkan dengan nilai *t* hitung yang lebih besar dibandingkan *t* tabel. Selanjutnya, hasil uji simultan juga membuktikan bahwa kedua variabel tersebut secara bersama-sama memberikan pengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi, dengan nilai *P Value* sebesar 20,706 dan nilai Sig. $0,000 < 0,05$. Dari kedua variabel yang diuji, motivasi kerja terbukti menjadi faktor yang paling dominan memengaruhi komitmen organisasi, dengan koefisien regresi sebesar 0,449. Temuan ini menggarisbawahi pentingnya motivasi kerja sebagai penentu utama dalam memperkuat komitmen pegawai terhadap organisasi.

Adapun saran yang dapat diberikan adalah agar pihak manajemen Satpol PP Kabupaten Bogor lebih memperhatikan upaya peningkatan motivasi kerja pegawai, mengingat variabel ini memiliki pengaruh yang dominan terhadap komitmen organisasi. Peningkatan motivasi dapat dilakukan dengan memenuhi kebutuhan dasar pegawai, seperti pemberian gaji yang layak, jaminan masa depan, dan tunjangan lain yang mendukung kesejahteraan mereka sehingga pegawai merasa lebih betah dalam organisasi. Selain itu, kepuasan kerja juga perlu terus ditingkatkan dengan cara memberikan apresiasi terhadap hasil kerja pegawai, menerapkan peraturan secara adil, serta memberikan kesempatan bagi pegawai untuk mengembangkan karier sesuai dengan kemampuan mereka. Bagi penelitian selanjutnya, disarankan menggunakan instrumen pengukuran yang lebih baik serta menambahkan variabel lain, seperti kompensasi, budaya organisasi, dan gaya kepemimpinan, agar hasil penelitian dapat memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi komitmen organisasi pegawai.

5. DAFTAR PUSTAKA

- Alex. S. Nitesemito. Manajemen Personalialia. Jakarta. Ghalia Indonesia : 2001
- Anak Agung Gde Mantra Suarjana, I Komang Mahayana Putra dan Ni Luh Nyoman Ayu Suda Susilawati, 2016 Komitmen Organisasi Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Pln Rayon Gianyar Di Kabupaten Gianyar Jurusan Akuntansi Politeknik Negeri Bali. Jurusan



- Administrasi Niaga Politeknik Negeri Bali. Jurusan Akuntansi Politeknik Negeri Bali Kampus Bukit Jimbaran-Bali,
- Dessler, Gary. Manajemen Sumber Daya Manusia. edisi kesepuluh jilid 1. Jakarta: Indeks. 2006
- Dewabrata dan Ma'mun. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE. 2001
- Elisabeth Glorita Luisa Dos Santos Belo, I Gede Riana dan Putu Saroyeni Piartrini, 2014. Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dan Kinerja Karyawan Di Kantor Palang Merah Timor Leste. Fakultas Ekonomi Universitas Udayana (Unud), Bali, Indonesia
- Fraenkel, J.R dan Wellen, N.E. How to Design and Evaluate research in Education. New York: McGraw-Hill. 2008
- Handoko, T.H. 2001. Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia.
- Husein Umar. 2005. Evaluasi Kinerja Perusahaan. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama
- Hasibuan, Malayu. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama. 2003
- Ilyas Yasnimar (Komitmen Terhadap Organisasi Dilihat DariKepemimpinan Transformasional Dan Kepuasan Kerja (Studi pada Guru Sekolah Menengah Pertama Swasta di Kabupaten Bogor)
- Indriantoro N. Dan Supomo B (2002), Metodologi Penelitian Bisnis untuk Akuntansi dan Manajemen, BPFE Yogyakarta, 2002
- Kusumastuti. Manajemen Personalialia. Jakarta: Salemba Empat. 2005
- Mangkunegara. Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik. Yogyakarta: BPFN. 2001
- Maslow, H Abraham. Motivasi dan Kepribadian, Jilid I dan II, Terjemahan Nurul Iman, Pustaka Binaan Pressindo, Jakarta. 1994
- Mas'ud. Konsep Dasar MSDM. Yogyakarta: BPFE. 2004
- Mathis. dan S.E. Jackson. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Bahasa Indonesia. Jakarta : PT. Citra Media . 2002
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. Perilaku Organisasi (Organizational Behavior). Edisi 12 Buku I. Jakarta: Salemba Empat. 2008
- Riduwan. Organisasi dan Manajemen. Yogyakarta: BPFN. 2002
- Ruky. Manajemen (Sebuah Pengantar). Bandung: Tiga Aksara. 2003
- Schuller, R.S. dan S.E. Jackson. Manajemen Sumber Daya Manusia : Menghadapi Abad ke-21. Edisi Bahasa Indonesia. Jakarta : PT. Citra Media . 1999
- Siagian, Sondang P. Kerangka Dasar Ilmu Administrasi. Jakarta: Rineka Cipta. 2001.
- Simamora, Henry. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama. 2002
- Sugiono, DR, Metode Penelitian Administrasi, Bandung: Alfabeta. 2000
- Tjahjadi. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Rineka Cipta. 2001
- Tjiptono, Fandy. Teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Rineka Cipta. 2005
- Triguno. Konsep-konsep Dasar Administrasi Negara dan Administrasi Pembangunan. Jakarta: Bina Aksara. 2003
- Umar, Husein. Metode Riset Bisnis. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama. 2002
- Usman, Husaini dan Purnomo Setiady Akbar. Pengantar Statistika. Edisi Kedua. Jakarta: Bumi Aksara. 2008.
- Wahid. Pengantar Manajemen. Jakarta: Bumi Aksara. 2001
- Wursanto. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung. Pustaka Jaya. 2005
- Yudono, Widyo. Manajemen Sumber Daya Manusia. Semarang: Badan Diponegoro. 2010

