

PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI DI LINGKUNGAN KECAMATAN BANTARGEBOANG KOTA BEKASI

Heru Dian Setiawan

Dosen Administrasi Publik, FISIP

Universitas Nasional

email: herudiansetiawan@civitas.unas.ac.id

Abstract

This research based on the problem of organizational commitment and job satisfaction of employees in the Bantargebang Sub-district environment of Bekasi City, which allegedly the two variables have a causal relationship. Referring to the opinion of Locke, Luthans and Gilmer (in Robbins, 2007), and Allan & Meyer (in Sudarmanto (2009), with a sample of 41 respondents in the Bantargebang Subdistrict environment, the conclusion is that there is a strong enough and significant influence on organizational commitment to job satisfaction staff in Bantargebang Sub-district environment. If each organizational commitment is increased by 1%, there will be an increase in employee job satisfaction by 0.541%.

Keywords: *Organizational commitment, Employee job satisfaction, Bantargebang Sub-district Environment.*

A. Pendahuluan

Organisasi selalu berinteraksi dengan lingkungan tertentu yang sering diliputi oleh suasana ketidakpastian. Tantangan masa depan suatu organisasi adalah harus mampu memiliki efektivitas yang tinggi sehingga dapat menjamin eksistensinya, siap menghadapi berbagai tantangan, menghilangkan berbagai kendala dan memanfaatkan berbagai peluang yang timbul. Oleh karenanya, cukup beralasan bahwa persoalan utama yang dihadapi organisasi adalah berkaitan dengan kelangsungan hidup, pertumbuhan dan penyesuaian dengan lingkungannya, dan integrasi internal yang memungkinkan berjalannya fungsi-fungsi dan kemampuan untuk beradaptasi. Dalam konteks ini, Sugiyanto (2018: 15) menjelaskan bahwa: "Perlunya pengendalian kerja yang dilakukan dalam bentuk tata laksana, yaitu: manual, standar kriteria, norma, instruksi, dan lain-lain prosedur." Demikian pula pelaksanaan tugas pokok dan fungsi Kecamatan Bantargebang Kota Bekasi, yang langsung berhubungan dengan pelayanan kepada masyarakat, antara lain dalam pengkoordinasian penyelenggaraan

ketenteraman, ketertiban, kesatuan bangsa, perlindungan masyarakat dan kerukunan antar umat beragama di lingkungan kecamatan; pengkoordinasian penyelenggaraan pemerintahan, pembangunan dan perekonomian, kesejahteraan sosial, lingkungan hidup serta sosial budaya di lingkungan kecamatan; pelaksanaan koordinasi dan hubungan kerja sama dengan perangkat Daerah, dan lembaga/instansi terkait dalam rangka penyelenggaraan kegiatan Kecamatan; pembinaan dan pengendalian tugas yang dilaksanakan Lurah; pembinaan administrasi perkantoran serta tatalaksana pemerintahan Kecamatan dan Kelurahan (Kelurahan Bantargebang, Kelurahan Cikiwul, Kelurahan Ciketingudik, dan Kelurahan Sumurbatu); dan pembinaan, pengawasan dan pengendalian tugas bawahan.

Mengingat tingginya tuntutan pelayanan dan berbagai kendala internal yang mungkin saja dihadapi dalam setiap organisasi, tentu saja menuntut organisasi Pemerintah Daerah di lingkungan Kecamatan Bantargebang untuk terus berupaya meningkatkan sumber daya yang dimilikinya terutama kualitas sumber daya pegawainya, misalnya pemberian pendidikan dan pelatihan pegawai guna meningkatkan kemampuan mereka. Hal tersebut dinilai sangat penting, karena pegawai, sebagai aset sumber daya terpenting organisasi, merupakan komponen penentu keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Organisasi juga terus menciptakan suatu kondisi yang dapat mendorong pegawai untuk mengembangkan keterampilan pegawai secara optimal. Salah satu yang dapat dilakukan untuk mendapatkan kondisi tersebut adalah melalui penciptaan kepuasan kerja pegawai. Hasibuan (2005:203) mengatakan: "Kepuasan kerja merupakan kunci pendorong moral, kedisiplinan dan prestasi kerja pegawai dalam mendukung terwujudnya tujuan organisasi". Sedangkan Munandar (2006:357) mengemukakan: "Pekerjaan yang menuntut kecakapan yang lebih tinggi daripada yang dimiliki pegawai, atau tuntutan pribadi yang tidak dapat dipenuhi pegawai akan menimbulkan frustrasi dan akhirnya ketidakpuasan kerja pegawai". Lebih lanjut Munandar (2006:363) mengatakan: "Kepuasan dan ketidakpuasan kerja berdampak terhadap produktivitas, ketidak-hadiran dan keluarnya pegawai dan dampaknya terhadap kesehatan".

Penciptaan kepuasan kerja pegawai di lingkungan Kecamatan Bantargebang amatlah penting dalam upaya pemeliharaan pegawai. Hal ini beranjak dari pandangan bahwa manusia organisasional mempunyai harga diri dan ingin dihormati, dan dapat dikatakan pula bahwa pada hakekatnya setiap pegawai ingin menghasilkan pekerjaan yang mutunya tinggi, yang pada gilirannya akan melahirkan penghargaan dan kemajuan, bukan saja dalam arti lebih menjamin eksistensi dan pertumbuhan serta perkembangan organisasi, tetapi juga dalam pencapaian tujuan-tujuan pribadi dari para anggota organisasi yang bersangkutan, baik dalam arti fisik material, maupun dalam arti sosial, mental dan spiritual. Letak keberhasilan suatu organisasi

tidak hanya bertumpu pada spesialisasi dan profesionalisme peran, standardisasi prosedur ataupun spesifikasi pekerjaan, akan tetapi juga ditentukan oleh sejauhmana struktur atau hal-hal yang bersifat fisik fungsional ditangkap oleh para pegawainya.

Demikian pula perhatian organisasi Pemerintah Daerah di lingkungan Kecamatan Bantargebang terhadap komitmen organisasi. Dalam dunia kerja, komitmen organisasi seringkali menjadi isu yang sangat penting, sampai-sampai beberapa organisasi tertentu berani memasukkan unsur komitmen sebagai salah satu syarat untuk memegang suatu jabatan/posisi yang ditawarkan manajemen. Sayangnya, meskipun hal ini masih sudah sangat umum namun tidak jarang pimpinan dan pegawai masih belum memahami arti komitmen secara sungguh-sungguh. Padahal pemahaman tersebut sangatlah penting agar tercipta kondisi kerja yang kondusif sehingga organisasi dapat berjalan secara efektif dan efisien. Pengertian komitmen saat ini memang tak lagi sekedar berbentuk kesediaan pegawai menetap di organisasi dalam jangka waktu lama. Namun lebih penting dari itu, mereka mau memberikan yang terbaik kepada organisasi, bahkan bersedia mengerjakan sesuatu melampaui batas yang diwajibkan organisasi. Ini, tentu saja hanya bisa terjadi jika pegawai merasa senang dan terpuaskan di organisasi yang bersangkutan. Hal ini sebagaimana hasil penelitian Sugiyanto (2016: 32) pada organisasi sektor publik bahwa: “Komitmen organisasi memiliki korelasi dan kontribusi positif serta signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.”

Pada kenyataannya masih terdapat beberapa masalah yang dihadapi oleh organisasi Pemerintah Daerah di lingkungan Kecamatan Bantargebang yang dapat diidentifikasi sebagai berikut:

- 1) Kurang adanya pekerjaan yang menantang, dimana pegawai kurang diberikan kesempatan untuk memanfaatkan keterampilan dan kemampuan mereka dan menawarkan keanekaragaman tugas, kebebasan dan umpan balik tentang sejauhmana sebaiknya pekerjaan yang telah mereka lakukan..
- 2) Kurang optimalnya dukungan rekan kerja, dimana bagi sebagian pegawai merasa kurang mempunyai kedekatan yang menyenangkan dengan sesama rekan kerja, rekan kerja kurang perhatian, kurang bersahabat, kurang menghargai hasil kerja orang lain, kurang mendengarkan pendapat dan kurang menunjukkan minat pribadi. Sedangkan atasan kurang perhatian, kurang suportif, kurang berorientasi pada pegawai. Secara umum para pegawai kurang memiliki penerimaan yang kuat terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi.

Kedua permasalahan di atas diduga mempunyai hubungan sebab akibat, sehingga penulis tertarik untuk memfokuskan masalah tentang pengaruh

komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai di lingkungan Kecamatan Bantargebang Kota Bekasi, dengan tujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai di lingkungan Kecamatan Bantargebang Kota Bekasi.

B. Metode Kajian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian survey dengan pendekatan kuantitatif (*Quantitative Research*). Dalam penyusunan instrument atau alat pengumpul data, variabel-variabel yang menjadi acuan utama peneliti dalam menyusun angket, terdiri atas angket tentang komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai. Adapun cara-cara yang digunakan dalam analisa data adalah analisis korelasi dan analisis regresi. Penentuan jumlah sampel penelitian diambil dari anggota populasi pegawai Kecamatan Bantargebang dan 4 (empat) kelurahan yang termasuk di dalam lingkungan Kecamatan Bantargebang yaitu Kelurahan Bantargebang, Kelurahan Cikiwul, Kelurahan Ciketingudik, dan Kelurahan Sumurbatu.

C. Tinjauan Pustaka

Suatu organisasi umumnya terdiri dari banyak sumber daya manusia yang memiliki sifat, karakter atau perilaku individu yang berbeda-beda. Eksistensi suatu organisasi akan dapat terpelihara dengan baik jika seluruh anggota memiliki kesatuan pandangan dan tindakan guna mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, hal-hal penting dari konsep organisasi adalah penekanan pada hubungan antara berbagai komponen dan fungsi dari organisasi, dan pengenalan akan saling ketergantungan antara organisasi dengan lingkungan luarnya (baik sumber tenaga kerja maupun bahan baku dan penerima dari produk dan/atau pelayanan organisasi tersebut).

Berdasarkan pemahaman tentang terbentuknya organisasi, terlihat bahwa segala sesuatu yang berhubungan dengan organisasi mempunyai peranan penting terhadap kelangsungan hidup dan adanya saling ketergantungan antar orang-orang di dalam organisasi, yang dapat menimbulkan kepuasan kerja karena hasil persepsi mereka terhadap sikap maupun keyakinan subyektif mereka terhadap organisasi.

Dewasa ini pemberian penghargaan terhadap pelaksanaan kerja yang baik akan menghasilkan kepuasan kerja. Kepuasan kerja yang tinggi sangat membantu dan mempengaruhi kondisi kerja yang positif dan dinamis, sehingga memberi keuntungan nyata tidak hanya pada organisasi, tetapi juga bagi pegawai itu sendiri. Robbins (2007:67) menyatakan, bahwa: “Kepuasan kerja merupakan sikap atau penilaian positif/negatif seseorang atas hasil pekerjaannya”.

Dengan demikian kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan sebagaimana para pegawai

memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Hal ini nampak dalam sikap positif pegawai terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Dan, atasan harus senantiasa memonitor kepuasan kerja, karena hal itu mempengaruhi tingkat absensi, perputaran tenaga kerja, semangat kerja, keluhan-keluhan dan masalah-masalah personalia vital lainnya. Monitoring ini perlu dilakukan, sebab organisasi dapat dikatakan merupakan suatu sistem yang dinamis, dimana setiap komponen-komponen dalam organisasi merupakan pendukung yang penting dalam keberhasilan tujuan organisasi. Kekuatan organisasi terletak pada seluruh anggota-anggota organisasi, sehingga apabila anggota-anggota organisasi tersebut diperhatikan secara tepat dengan menghargai bakat mereka, mengembangkan kemampuan mereka, memperhatikan kesejahteraan mereka dan menggunakannya secara tepat, maka organisasi akan menjadi dinamis dan berkembang.

Dimensi/indikator yang digunakan untuk mengukur kepuasan kerja pegawai di lingkungan Kecamatan Bantargebang Kota Bekasi terutama mengacu pada pendapat Locke, Luthans dan Gilmer, yang dikutip Robbins (2007), yaitu: a) Pekerjaan; b) Promosi; c) Rekan kerja; dan d) Kebijakan organisasi.

- a) Pegawai cenderung menyukai pekerjaan yang memberikan kesempatan untuk memanfaatkan ketrampilan dan kemampuan mereka dan menawarkan keanekaragaman tugas, kebebasan dan umpan balik tentang sejauhmana baiknya pekerjaan yang mereka lakukan. Pekerjaan yang kurang menantang menciptakan kebosanan, namun terlalu banyak tantangan malah dapat menciptakan frustrasi dan perasaan gagal.
- b) Pegawai berhak mendambakan dan mendapatkan promosi, sebagai anak tangga untuk meningkatkan karir selama pegawai bekerja di organisasi tersebut, hal ini tentunya sesuai dengan prestasi kerjanya.
- c) Rekan kerja yang mendukung merupakan salah satu bagian yang tidak terpisahkan dalam melakukan pekerjaan juga sekaligus memenuhi kebutuhan mereka terhadap interaksi sosial. Pegawai lebih puas bila mempunyai rekan kerja yang menyenangkan, saling mendukung mempunyai supervisor yang penuh perhatian, bersahabat, menghargai hasil kerja, mendengarkan pendapat pegawai dan menunjukkan minat pribadi terhadap bawahannya. Atasan yang lebih disenangi pegawai adalah atasan yang penuh perhatian, suportif, hangat, berorientasi pada pegawai dan bukannya bermusuhan.
- d) Kebijakan organisasi yang menarik umumnya akan mendapat perhatian pegawai seperti menyangkut pembayaran ataupun *benefit-benefit* termasuk memperoleh pensiun, mendapat kesehatan, adanya cuti tahunan dan adanya pembayaran pada saat liburan; kondisi kerja termasuk jam kerja, jam istirahat, peralatan kerja, temperatur di lokasi kerja, ventilasi,

kelembaban, lokasi dan tata ruang kerja; pengakuan termasuk penghargaan terhadap prestasi, kepercayaan atas tugas yang diberikan dan kritik-kritik atas tugas yang dikerjakan.

Variabel yang berpengaruh terhadap tingkat keluar masuk pegawai di dalam organisasi dan secara langsung juga berhubungan dengan tingkat kepuasan kerja, yaitu komitmen organisasi. Setiap individu memiliki keunikan tersendiri yang dinyatakan dalam harapan-harapan dan motivasi ini akan menunjukkan kecenderungan individu memiliki komitmen organisasi yang bervariasi. Sudarmanto (2009:105) menyatakan bahwa: “Komitmen memiliki urgensi penting dalam menggerakkan orang bekerja. Dengan mekanisme kerja didorong dalam dirinya diharapkan kepuasan kerja akan muncul dan hadir dalam diri pegawai, sehingga justru menumbuhkan komitmen dari dalam”.

Dimensi/indikator yang digunakan untuk mengukur komitmen organisasi di lingkungan Kecamatan Bantargebang Kota Bekasi mengacu pada pendapat Allan & Meyer, yang dikutip Sudarmanto (2009:102), yaitu: “Komitmen afektif; Komitmen kontinuans; dan Komitmen normatif”. Komitmen afektif dapat berupa keikatan emosional identifikasi dan keterlibatan dalam suatu organisasi. Pegawai menetap dalam suatu organisasi karena keinginan sendiri. Komitmen kontinuans, yaitu komitmen pegawai yang didasarkan pada pertimbangan tentang apa yang harus dikorbankan bila akan meninggalkan organisasi. Dalam hal ini, pegawai memutuskan menetap pada suatu organisasi karena menganggapnya sebagai suatu pemenuhan kebutuhan. Dan, komitmen normatif, yaitu keyakinan pegawai tentang tanggung jawab terhadap organisasi. Pegawai tetap tinggal pada suatu organisasi karena merasa wajib untuk loyal pada organisasi tersebut.

D. Pembahasan

Sebagaimana kerangka konsep di atas, selanjutnya dianalisis dengan metode regresi guna untuk mengetahui seberapa besar pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai di lingkungan Kecamatan Bantargebang Kota Bekasi. Data yang dikumpulkan adalah data primer melalui kuisioner sebanyak 41 responden dari jumlah populasi organisasi sebanyak 73 pegawai, yang mempertimbangkan kaidah dasar dari *probability sampling* melalui teknik pengambilan sampel secara acak (*random sampling*) dan kaidah metode *Slovin* (Husein Umar, 2008). Sedangkan analisis data menggunakan program *SPSS Versi 19*.

Sebelum menguji persamaan regresi linear sederhana, tentu saja terlebih dahulu diuji validitas dan reliabilitas serta normalitas data setiap variabel penelitiannya. Sebab, data variabel penelitian yang tidak valid, tidak reliabel dan tidak berdistribusi normal akan dinilai tidak absah bagi

keberlanjutan suatu penelitian kuantitatif pada khususnya. Dalam studi ini, data hasil penelitian menunjukkan valid, karena terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek yang diteliti. Data hasil penelitian juga menunjukkan reliabel, karena terdapat kesamaan data dalam waktu yang berbeda. Demikian pula data hasil penelitian menunjukkan bahwa data berdistribusi normal, karena jawaban responden mempunyai pendapat yang beraturan (dalam arti mengarah kepada adanya suatu permasalahan yang terjadi).

Dengan validnya proses awal dalam analisis data, maka selanjutnya dapat dihitung regresi sederhana melalui program *SPSS versi 19*. Output model persamaan regresi linear sederhana komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai adalah:

Tabel : Model Persamaan Regresi Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai

<i>Coefficients(a)</i>				
Model		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>
		<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>
1	<i>(Constant)</i>	19.466	5.054	
	Komitmen organisasi	.541	.109	.622

a *Dependent Variable*: Kepuasan kerja pegawai

Dari tabel di atas, selanjutnya disusun persamaan sebagai berikut: $Y = 19,466 + 0,541 X$. Persamaan regresi ini dinilai signifikan berdasarkan uji heteroskedastisitas. Dari hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas untuk seluruh hubungan antar variabel, karena nilai *VIF* komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai (1,000), adalah lebih kecil dari 2.

Berdasarkan analisis persepsi responden tentang komitmen organisasi menunjukkan bahwa secara umum kondisi afektif/keikatan emosional adalah baik (79,32%), akan tetapi masih terdapat permasalahan terutama yang berkenaan dengan kurangnya kebersamaan pegawai dalam melakukan tugas-tugas pekerjaan. Secara umum kondisi kontinuan/risiko yang dihadapi pegawai dalam organisasi adalah baik (74,39%), akan tetapi masih terdapat permasalahan terutama yang berkenaan dengan kurangnya kepatuhan pegawai terhadap peraturan yang berlaku. Secara umum kondisi

normatif/loyalitas adalah baik (75,71%), akan tetapi masih terdapat beberapa permasalahan terutama yang berkenaan dengan kurangnya dukungan organisasi terhadap pelaksanaan kerja pegawai; dan kurangnya rasa kebanggaan yang dimiliki pegawai terhadap organisasi.

Berdasarkan analisis persepsi responden tentang kepuasan kerja pegawai menunjukkan bahwa secara umum kondisi pekerjaan dalam organisasi adalah baik (79,76%), dan meskipun masih terdapat beberapa permasalahan tetapi permasalahan tersebut umumnya dinilai tidak terlalu besar. Secara umum kondisi sistem promosi adalah baik (68,78%), akan tetapi kondisi sistem promosi tersebut masih sangat perlu diperhatikan karena kurangnya pemberian kesempatan kepada pegawai untuk maju dan berkembang, dan kurangnya pemberian kesempatan promosi kepada setiap pegawai. Secara umum kondisi rekan kerja adalah baik (79,19%), akan tetapi masih terdapat permasalahan terutama yang berkenaan dengan kurangnya motivasi dan pemotivasian pegawai. Secara umum kondisi kebijaksanaan organisasi adalah baik (70,83%), akan tetapi masih terdapat beberapa permasalahan terutama mengenai: kurangnya kesesuaian pemberian penghargaan terhadap prestasi kerja yang dihasilkan pegawai; dan kurangnya peran supervisi dalam penciptaan harmonisasi hubungan antar pegawai dalam pelaksanaan tugas-tugas pekerjaan.

Berdasarkan model persamaan regresi sederhana komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai tersebut di atas berarti bahwa besarnya variasi perubahan kepuasan kerja pegawai yang mampu dijelaskan oleh komitmen organisasi yang dimasukkan dalam model persamaan regresi sederhana serendah-rendahnya mencapai sekitar 37,10%, sedangkan sisanya sebesar 62,90% dipengaruhi dari variabel-variabel bebas lain yang tidak dimasukkan ke dalam model persamaan regresi sederhana dan tidak diteliti. Dengan demikian disimpulkan bahwa kontribusi komitmen organisasi pada saat ini adalah kurang tinggi dalam menjelaskan kepuasan kerja pegawai di lingkungan Kecamatan Bantargebang Kota Bekasi. Jika setiap komitmen organisasi ditingkatkan sebanyak 1 unit, maka akan terjadi kenaikan kepuasan kerja pegawai sebanyak 0,541 unit. Kenaikan sebesar 0,541 unit tersebut antara lain disebabkan oleh masih terdapatnya beberapa kendala dan permasalahan faktor komitmen organisasi antara lain: peningkatan yang lebih optimal lagi tentang kebersamaan pegawai dalam melakukan tugas-tugas pekerjaan; kepatuhan pegawai terhadap peraturan yang berlaku; dukungan organisasi terhadap pelaksanaan kerja pegawai; dan rasa kebanggaan yang dimiliki pegawai terhadap organisasi.

D. Penutup

Rekomendasi yang dapat disampaikan dari hasil telaahan ini adalah sebagai berikut:

1. Pemerintah Daerah di lingkungan Kecamatan Bantargebang perlu meningkatkan kebersamaan pegawai dalam melakukan tugas-tugas pekerjaan; kepatuhan pegawai terhadap peraturan yang berlaku; dukungan organisasi terhadap pelaksanaan kerja pegawai; dan rasa kebanggaan yang dimiliki pegawai terhadap organisasi.
2. Pemerintah Daerah di lingkungan Kecamatan Bantargebang perlu meningkatkan pemberian kesempatan kepada pegawai untuk maju dan berkembang, dan pemberian kesempatan promosi kepada setiap pegawai; pemberian motivasi dan pemotivasian pegawai; pemberian penghargaan terhadap prestasi kerja yang dihasilkan pegawai; dan peran supervisi dalam penciptaan harmonisasi hubungan antar pegawai dalam pelaksanaan tugas-tugas pekerjaan.

Daftar Pustaka

- Arikunto, Suharsimi. 2015. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Davis, Keith, & John W. Newstrom. 2001. *Perilaku Dalam Organisasi*. Jilid 1. Edisi Ketujuh. Jakarta: Erlangga.
- Davis, Gordon B. 2002. *Kerangka Dasar Sistem Informasi Manajemen*. Jakarta: PT Pustaka Binaman Pressindo.
- Digdowiseiso, Kumba, and Eko Sugiyanto. 2020. *The Effects of Multinational Companies on Deforestation: The Building Block or Stumbling Block*. Journal of Environmental Management and Tourism, (Volume XI, Spring), 1(41): 5 – 11.
- Digdowiseiso, Kumba. 2020. *The Development of Higher Education in Indonesia*. International Journal Of Scientific & Technology Research, Volume 9, Issue 02, February 2020.
- Digdowiseiso, Kumba, and Eko Sugiyanto, and Heru Dian Setiawan, *Business Licensing and The Indonesia's Master Plan 2011 –2025*, International Journal Of Scientific & Technology Research Volume 9, Issue 01, January 2020.
- Gibson, Ivancevich and Donely. 2003. *Organisasi dan Manajemen: Perilaku, Struktur dan Proses*. Jakarta: Erlangga.
- Ghozali, Iman. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Dasar dan Kunci Keberhasilan*. Jakarta: Haji Masagung.
- Hersey, Paul Kenneth, H. Blanchard, Dewey E. Johnson. 1996. *Management of Organizational Behaviour*. Prentice Hall International, New Jersey.
- Herskovits, Melville. 1997. *Organization Theory*. New York: Oxford University Press.

- Johannes, Basuki. 2007. *Budaya Organisasi (Konsep dan Terapan)*. Jakarta: Yayasan Pembina Manajemen.
- Kuncoro, Mudrajad. 2008. *Metode Riset Untuk Bisnis & Ekonomi*. Jakarta: Erlangga.
- Mescon, Albert dan Khedori. 1998. *Dimensi Konstektual Dalam Kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Munandar, Ashar Sunyoto. 2006. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Universitas Indonesia Press.
- Nugroho, Riant. 2011. *Public Policy: Dinamika Kebijakan, Analisis Kebijakan, Manajemen Kebijakan*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Rivai, Veithzal. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Robbins, Stephen P. 2007. *Teori Organisasi, Struktur, Desain & Aplikasi*. Alih bahasa: Jusuf Udaya. Jakarta: Arcan.
- Sedarmayanti. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Sobirin, Achmad. 2007. *Budaya Organisasi*. Yogyakarta: STIM YKPN.
- Susanto AB. 2007. *Budaya Perusahaan*. Jakarta: PT Alex Media Komputindo.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta.
- Sudarmanto. 2009. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sugiyanto, Eko. 2018. *Pengendalian Dalam Organisasi*. Edisi Revisi. Jakarta: LPU-Universitas Nasional.
- _____. *Analisis Komitmen Organisasi, Iklim Organisasi dan Kepuasan Kerja Pegawai di Sekretariat Jenderal Kementerian Agama RI*. Populis: Jurnal Sosial dan Humaniora. Vol. 1, No. 1, Juni 2016, Universitas Nasional.

- Umar, Husein. 2008. *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Wainai, Kiyoshi. 1992. *Principle of Value Added Productivity Analysis: A Company Manual*, Singapore: National Productivity Board.
- Wirawan. 2008. *Budaya dan Iklim Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.