

HUBUNGAN KOMITMEN DENGAN MOTIVASI KERJA PADA PEKERJA SOSIAL YAYASAN HIMMATUN AYAT SURABAYA

Agus Triono Syafi'ie
NIM: 101381138
FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS 45 SURABAYA
2016

ABSTRAK

Tinggi-rendahnya motivasi kerja juga dapat mengindikasikan tinggi rendahnya komitmen kerja, kedua variabel tersebut memiliki keterkaitan timbal balik, bila motivasi kerja rendah hal itu mengindikasikan rendahnya komitmen kerja karyawan, demikian juga sebaliknya, Schermerhorn (dalam Armstrong, 1999) . Strees (1977) Berpendapat bahwa komitmen organisasi merupakan kondisi dimana individu sangat tertarik terhadap tujuan, nilai-nilai, dan sasaran organisasinya. Komitmen terhadap organisasi artinya lebih dari sekedar keanggotaan formal, karena meliputi sikap menyukai organisasi dan kesediaan untuk mengusahakan tingkat upaya yang tinggi bagi kepentingan organisasi demi mencapai tujuan, dan Motivasi adalah suatu dorongan internal yang melandasi individu untuk melakukan tindakan dalam mencapai tujuan, sedangkan sumber motivasi dapat berasal dari dalam (*Internal Motivation*) maupun yang berasal dari luar (*external Motivation*). Schiffnan dan kanuk (1991).Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah menguji hipotesis yang menyatakan” Apakah ada hubungan komitmen dengan motivasi kerja pada tenaga sosial Yayasan Himmatun Ayat Surabaya” Melalui teknik analisis korelasi *product moment*, dan hasil perhitungan diperoleh menunjukkan skor korelasi komitmen kerja dan motivasi kerja sebesar $r = 0,598$ dengan $p = 0$. Tingkat signifikan korelasi $p = 0$ ($p < 0,05$) menunjukkan bahwa ada hubungan yang positif dan signifikan antara variabel X (Komitmen Kerja) dan variabel Y (Motivasi Kerja). Yang berarti semakin positif komitmen kerja maka semakin tinggi motivasi kerja karyawan, demikian sebaliknya semakin negatif komitmen kerja semakin rendah motivasi kerjanya.

PENDAHULUAN

Himmatun Ayat adalah organisasi sosial Islam yang bertujuan membangun kepedulian masyarakat kepada anak - anak yatim dan anak terlantar (AYAT) dalam meraih cita - cita menuju masa depan yang lebih baik. Kami hadir untuk mengoptimalkan penyaluran dana dari donatur, secara amanah dan profesional dalam memberikan pelayanan terbaik kepada mereka yang membutuhkan.

Krisis moneter tahun 1997 berdampak besar pada kehidupan perekonomian bangsa Indonesia. Dan yang paling merasakan dampaknya adalah kaum dhuafa terutama anak - anak yatim dan anak terlantar. Hingga awal tahun 1999 perekonomian Indonesia juga belum pulih yang mengakibatkan banyak anak - anak putus sekolah. Hal tersebut mendorong beberapa alumni aktivis masjid kampus di Surabaya berpikir dan bertindak untuk mencari solusi dari persoalan ini. Dimotori oleh H. MA. Kholiq Hamid, dr. H. Agus Sukoco dan beberapa alumni aktivis masjid kampus berinisiatif untuk mengadakan kegiatan yang dapat menyelamatkan anak - anak yatim dari ancaman putus sekolah. Kegiatan tersebut diberi nama Akbarya (Amal kesejahteraan bagi pelajar yatim) yang mempunyai base camp di salah satu kamar kos rumah milik orang tua salah satu aktivis. Kegiatan awal akbarnya adalah pengumpulan santunan dari mahasiswa - mahasiswa yang disalurkan dalam bentuk pembinaan dan penyantunan anak yatim usia sekolah di sekitar kampus Universitas Wijaya Kusuma Dukuh Kupang Surabaya.

Setelah setahun berjalan ternyata apresiasi masyarakat sungguh luar biasa dan mendorong untuk melegalkan kegiatan dalam bentuk sebuah organisasi. Dengan berbagai pertimbangan maka dibentuklah organisasi Himmatun Ayat pada bulan April 2000. Himmatun Ayat kependekan dari Himpunan Muslim Penyantun Anak Yatim, Sesuai namanya, di awal berdiri organisasi ini mempunyai kegiatan fokus untuk pembinaan dan penyantunan anak yatim. Namun dalam perkembangannya sasarannya diperluas juga untuk anak telantar.

Sesuai tujuannya membangun kepedulian umat, dalam perjalanannya Himmatun Ayat menjalin kerja sama dengan berbagai pihak baik kelompok masyarakat, lembaga pendidikan hingga instansi - instansi untuk mendukung dakwah yatim. Dengan sifat keterbukaannya, hingga tahun 2016 ini ada 28 sekretariat cabang telah menjadi bagian dakwah yatim yang tersebar di 10 kabupaten. Sekretariat - sekretariat tersebut tersebar

dari pusat kota hingga pelosok – pelosok desa dengan total binaan 1043 anak yatim dan anak telantar. Jumlah ini akan terus berkembang seiring permintaan dari masyarakat untuk bersama - sama membina dan menyantuni anak yatim dan anak telantar di lingkungan sekitar mereka.

Seiring dengan perkembangan dari yayasan Himmatun Ayat dalam program-program sosialnya dituntut kinerja yang profesional oleh karena itu dibutuhkan lebih motivasi yang tinggi karena mengingat dewasa ini dari setiap program sosial Himmatun Ayat dibutuhkan penanganan yang lebih serius tidak hanya sekedar kegiatan sosial dengan tenaga kerja yang sifatnya sosial, tetapi lebih dibutuhkan pekerja sosial yang mempunyai komitmen lebih untuk mencurahkan segala potensi yang ada demi keberlangsungannya dari setiap program sosial Himmatun Ayat. Mengingat tantangan kedepan bagi Yayasan Himmatun Ayat akan lebih dituntut untuk efektif dan mempunyai kredibilitas dalam mengelolah dari setiap amanah yang diembannya sebagai lembaga sosial yang dipercaya umat, semakin kedepan besar harapan umat, yayasan Himmatun Ayat menjadi lembaga yang professional seperti halnya visi dari yayasan Himmatun Ayat. Oleh karena itulah pastinya kebutuhan SDM pekerja sosial yang mempunyai komitmen dan motivasi yang tinggi menjadi kewajiban, apabila kedepan yayasan Himmatun Ayat bercita-cita menjadi lembaga sosial pelopor gerakan sosial yang efektif, kredibilitas dan profesional.

Dengan situasi dalam tuntutan adanya SDM yang berkualitas, Yayasan Himmatun Ayat sering kali mengalami kesulitan dalam merekrut SDM sebagai pekerja sosial, yaitu pekerja yang bekerja dalam program sosial dan bertujuan sosial. Selama ini secara umum pola pikir bahwa pekerja sosial bukanlah prioritas utama dalam meniti karier sebagai pekerja professional, tetapi sekedar nilai pengabdian atau laku spiritual bukan ajang pekerjaan professional, sehingga tidak sedikit beberapa SDM pekerja sosial yang ada beraktifitas diYayasan Himmatun Ayat hanya sebagai bagian sambian dari pekerjaan utamanya.

Mungkin hal tersebut dipengaruhi beberapa faktor utama persepsi dari kebanyakan orang umum dalam memahami pekerja sosial diantaranya (1) Pekerja sosial tidak sepatasnya menerima gaji besar, tetapi harus didasari sukarela aja, (2) Pekerja sosial bukanlah jenjang karir kerja, melainkan hanya sebatas pengabdian, (3) ketakutan

menjalankan atau memegang amanah sebagai petugas sosial (4) Merasa tidak berhak dapatkan gaji dari uang hasi infak sedekah dari para donatur (5) beranggapan sebagai pekerja sosial pasti gajinya tidak mencukupi kebutuhan hidupnya dll. Dengan persepsi yang kurang tepat tersebut maka secara tidak langsung mendiskreditkan lembaga-lembaga sosial dalam aktifitasnya. Pada hal dalam tuntutan lembaga sosial di era modern ini, lembaga sosial harus mempunyai manajemen yang kredibilitas bisa dipertanggung jawabkan secara terbuka, memberikan layanan yang terbaik dengan program-programnya yang efektif dan berkualitas, dan pastinya semua itu tentunya harus ditunjang SDM yang berkualitas dengan komitmen dan motivasi yang tinggi tidak kalah dengan SDM yang ada pada perusahaan yang berbasiskan keuntungan.

Pada dasarnya secara manajemen pengelolaan lembaga-lembaga sosial yang mempunyai skala nasional seperti halnya Yayasan Himmatun Ayat tidak ada bedanya dengan perusahaan-perusahaan profesional pada umumnya yang berbasiskan kerja dalam pengeloannya, semakin profesional, dengan komitmen dan motivasi yang tinggi maka bisa dipastikan perusahaan tersebut akan lebih maju

Dengan cara pandang masyarakat yang kurang tepat tentang yayasan Sosial menjadi indikasi apakah Yayasan Himmatun Ayat Surabaya mempunyai SDM pekerja sosial yang mempunyai komitmen dan motivasi yang tinggi, maka dengan penelitian ini saya penulis menyajikan informasi bahwa pentingnya komitmen dalam motivasi yang tinggi, yang bisa menjadi refrensi ilmiah dalam strategi membangun SDM sebagai pekerja sosial yang produktif.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka Penulis rumuskan masalah sebagai berikut : *“Adakah hubungan komitmen dengan motivasi kerja pada pekerja sosial yayasan Himmatun Ayat Surabaya?”*

TINJAUAN TEORI

Pada dasarnya setiap tindakan seseorang pasti dilandasi oleh suatu motivasi tertentu untuk mengarahkan perilaku guna mencapai tujuan. Tolman (dalam Monk's dkk, 1990) mengatakan bahwa setiap perilaku manusia itu bertujuan, dan setiap tujuan

manusia pasti didasari oleh suatu motivasi tertentu. Beberapa pengertian tentang motivasi seperti yang dikemukakan oleh ahli-ahli psikologi dapat dibedakan menjadi dua model (Baron dkk, 1998) dimana perkembangan model motivasi ini berasal dari penelitian mengenai *basic needs*, yaitu:

a. Drive Model Motivation

Pengertian *Drive Model Motivation* ini berdasarkan pada dorongan-dorongan yang bersifat internal (*inner drive*). Timbulnya motivasi ini menurut Baron, dkk (1998) diasumsikan bahwa setiap organisme yang lahir dan dalam perkembangan selanjutnya mempunyai berbagai macam kebutuhan biologis. Kebutuhan adalah sesuatu yang dikehendaki secara fisiologis. Organisme yang mempunyai *inner drive* tinggi akan mempunyai kesiapan tinggi untuk merespon stimuli dari luar yang berhubungan dengan sesuatu yang menimbulkan munculnya dorongan tersebut. Stimuli ini disebut sebagai insentif. Setiap aktivitas organisme didorong dan diarahkan menuju insentif yang menjadi sasaran untuk memuaskan kebutuhannya.

Motivasi yang dijelaskan pada model ini, menurut Baron dkk (1998) *drive* sering dikatakan menjadi sumber stimuli organisme untuk berperilaku. Baron, dkk meringkas peringatan ini sebagai berikut: *the drive arousal model of motivation* didasarkan pada kebutuhan-kebutuhan primer secara fisiologis, misalnya rasa lapar. Jika kebutuhan ini tidak dipenuhi maka akan menimbulkan suatu dorongan untuk mencari makanan. Setelah kebutuhan ini terpenuhi (merasa kenyang setelah makan) *drive* yang timbul akan berkurang atau organisme relative kurang aktif dan kurang termotivasi untuk mencari makanan guna memuaskan kebutuhan tersebut.

b. Homeostatic model motivation

Pengertian motivasi model ini ialah bahwa motivasi mengacu pada kapasitas untuk memelihara keseimbangan lingkungan internal organisme dalam mempertahankan kehidupannya. (Cannon dalam Beck, 1990). Baron dkk. (1998) menyatakan bahwa *homeostatic model* lebih mengacu pada tendensi organisme untuk mengatur dan memelihara tatanan internal agar tetap stabil. Jika kondisi internal menyimpang dari keadaan yang dianggap ideal, maka *homeostatic* yang ada disesuaikan kembali pada yang seimbang. Terjadinya penyesuaian fisiologis terjadi secara otomatis melalui penyesuaian perilaku belajar, dan mekanisme yang terjadi merupakan proses untuk melayani fungsi

ini, Jadi motivasi dalam model ini digunakan sebagai sarana untuk menjaga keseimbangan internal organisme, dalam rangka memenuhi tuntutan kebutuhannya.

Pada dasarnya, setiap motivasi yang melandasi perilaku organisme bertujuan untuk mempertahankan kehidupan. Bagi manusia hal ini bertujuan untuk meningkatkan, memelihara dan mempermudah kelangsungan hidupnya. Motivasi pada organisme sangat berkaitan dengan tujuan mempertahankan hidupnya, oleh karena itu motivasi berfungsi memberi daya dorong untuk mengarahkan perilaku kearah tujuan yang digunakan untuk memenuhi kebutuhan, dengan terpenuhinya kebutuhan maka keseimbangan internal organisme akan tetap terjaga.

Mowday, et.al (1982) menunjukkan adanya beberapa faktor lingkungan yang mempengaruhi komitmen terhadap organisasi, yakni keteladanan organisasi, perasaan dipentingkan oleh organisasi, realisasi harapan individu, persepsi tentang sikap terhadap rekan kerja, persepsi tentang gaji, persepsi tentang atasan. Luthans (1992) melihat bahwa sikap komitmen terhadap organisasi ditentukan oleh variabel-variabel personal (usia, posisi didalam organisasi, sikap positif atau negative, atau control internal/eksternal) dan variabel-variabel organisasi (disain pekerjaan dan gaya kepemimpinan atasan).

Secara keseluruhan, para ahli merumuskan faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen antara lain karakteristik pekerjaan. Pekerjaan yang menuntut penggunaan ide-ide baru, bukan sekedar pekerjaan rutinitas, lebih membuka kesempatan pada komitmen organisasi tinggi, karena pekerjaan rutinitas kurang memberikan kesempatan untuk berfikir demi perkembangan dan kelangsungan hidup organisasi. Greenberg & Baron (1997) menyatakan bahwa komitmen akan tinggi jika karyawan mempunyai beban tanggung jawab yang tinggi, dan adanya kesempatan untuk promosi, sedangkan pekerjaan yang mengandung konflik dan membingungkan mengakibatkan komitmen organisasi yang rendah.

Faktor lain juga menentukan komitmen individu terhadap organisasi adalah karakteristik personal. Pengalaman seseorang yang makin bertambah dan usia yang makin tua cenderung memiliki komitmen organisasi yang lebih tinggi. Karakteristik personal ini dipengaruhi juga oleh latar belakang pendidikan, sikap dan motivasi kerja. Luthans (1992) melihat bahwa sikap komitmen terhadap organisasi ditentukan oleh variabel-

variabel personal (usia, posisi dalam organisasi, sikap positif atau negative, atau control internal / eksternal)

Motivasi kerja merupakan kekuatan internal yang melandasi individu untuk melakukan aktivitas kerja dalam rangka untuk memenuhi kebutuhannya. Kebutuhan dapat diartikan sebagai setiap kekurangan yang dirasakan oleh organisme yang memerlukan pemenuhan atau pemuasan. Murray (Hall & Lindzey, 1993) menjelaskan bahwa kebutuhan merupakan suatu konstruksi atau konsep hipotetis yang mewakili suatu daya pada bagian otak, kekuatan yang mengatur persepsi, apersepsi, pemahaman, konasi dan kegiatan yang sedemikian rupa untuk mengubah situasi yang ada dan yang tidak memuaskan ke arah tertentu.

Timbulnya motivasi dalam diri individu tidak lain merupakan inner drive untuk menggerakkan perilaku guna memenuhi kebutuhan individu. Motif-motif yang mendasari perilaku karyawan dalam bekerja dapat bersumber dari dalam (*internal motivation*) maupun yang berasal dari luar (*external motivation*). Motivasi internal merupakan mekanisme untuk mencapai tujuan intrinsik (*intrinsic goals*). Kasser dan Ryan (1996) menggambarkan tujuan-tujuan intrinsik (*intrinsic goals*) seperti pertumbuhan pribadi, keakraban emosional, dan keterlibatan dalam kelompok yang merupakan hal-hal yang tak terpisahkan secara langsung dengan kebutuhan untuk mengejar penghargaan, termasuk pemenuhan kebutuhan psikologis seperti rasa ikut memiliki (*sense of belongingness*), keterikatan (*relatedness*), kompetensi dan otonomi.

Sedangkan motivasi eksternal merupakan dorongan-dorongan untuk mencapai tujuan ekstrinsik (*extrinsic goals*), Tujuan-tujuan ekstrinsik (*extrinsic goals*) menurut Srivastava et.al (2001) lebih berorientasi pada keberhasilan financial, citra diri dan kedudukan atau ketenaran, yang kurang dapat memuaskan kebutuhan psikologis secara langsung. Menurut Sheldon et.al (2004) tujuan ekstrinsik hanya menjadi instrument untuk memuaskan beberapa kebutuhan dasar, namun mempertahankan tujuan ekstrinsik tetap kuat yang melebihi keseimbangan dengan tujuan intrinsik, keadaan itu memberikan dampak negative pada perasaan sejahtera.

Dalam dunia kerja, orientasi tujuan dapat menjadi kontra produktif bila mengabaikan keselarasan tujuan personal dengan organisasi, karena hal tersebut berkaitan dengan komitmen kerja. Pendekatan komitmen yang dikemukakan oleh Mowday et.al

(1979) adalah pendekatan *attitudinal* atau *afektif*, yang menekankan pentingnya kesamaan (*congruency*) antara nilai-nilai dan tujuan pribadi karyawan dengan nilai-nilai dan tujuan organisasi. Oleh karena itu, semakin organisasi mampu menimbulkan keyakinan dalam karyawan, bahwa apa yang menjadi nilai dan tujuan pribadinya adalah sama dengan nilai dan tujuan organisasi, maka akan semakin tinggi komitmen karyawan tersebut pada organisasi tempat bekerja.

Karyawan yang memiliki komitmen tinggi cenderung mengedepankan motif-motif intrinsik, yaitu tujuan untuk pengembangan dan pertumbuhan diri, bekerja dengan optimal mungkin untuk mencapai prestasi terbaik, dan bersedia berkorban untuk merealisasi tujuan organisasi. Menurut Muchinsky (1993) komitmen mencerminkan identifikasi dan keterlibatan karyawan dalam organisasi, maka organisasi akan mendapatkan keuntungan dengan adanya prestasi yang lebih baik yang dicapai karyawan. Kemajuan perkembangan organisasi di Jepang tidak terlepas komitmen kerja karyawan di Jepang. Pascale & Athos; Peters & Waterman (dalam Armstrong, 1999) melihat pola komitmen yang menghubungkan utuh sebagai pendorong kerja pada suatu organisasi sebagai yang banyak dijumpai di Jepang. Oleh sebab itu Armstrong menyebut komitmen *Japanese sebagai excellence commitement*.

Tinggi rendahnya komitmen karyawan dapat diukur berdasarkan motif-motif yang melandasi kinerjanya, sebagaimana dikatakan oleh Mowday et.al (1979) bahwa komitmen kerja di dalamnya terdapat komponen sikap dan perilaku, yang menunjukkan tingkat keterlibatan karyawan dalam bekerja.

Komponen sikap mencakup: 1) identifikasi, 2) keterlibatan, dan 3) loyalitas. Identifikasi terhadap tugas, pekerjaan dan organisasi menjelaskan bagaimana karyawan melaksanakan tugas kewajiban dan tanggung jawabnya. Adanya kesesuaian nilai-nilai dan tujuan pribadi yang selaras dengan organisasi serta kebanggaan menjadi bagian dari organisasi akan mendorong karyawan untuk lebih termotivasi dalam bekerja dan menampilkan kinerja terbaik guna merealisasi tujuan organisasi. Untuk mewujudkan hal tersebut karyawan harus memiliki keterlibatan tinggi untuk menjalankan kewajiban dan tanggung jawab pekerja di organisasi tersebut. Karyawan yang memiliki komitmen tinggi akan menjalankan semua tugas, kewajiban dan tanggung jawab pekerja yang diberikan padanya dengan sepenuh hati. Sikap loyal dan perasaan ikut memiliki merupakan

evaluasi terhadap komitmen, serta adanya ikatan emosional dan keterikatan antara organisasi dengan karyawan akan menumbuhkan *sense of belongingness* yang tercermin dari kegairahan terhadap pekerjaan (*a sense of excitement in the job*) dan kesediaan berkorban untuk mencapai tujuan organisasi.

Sedangkan yang termasuk komponen perilaku : 1) Kesediaan untuk menampilkan usaha. Hal ini tampak melalui kesediaan bekerja melebihi apa yang diharapkan organisasi, dan memiliki kepedulian tinggi terhadap organisasi. 2) keinginan tetap berada dalam organisasi, karyawan yang berkomitmen tinggi akan memiliki keinginan kuat untuk bertahan dalam organisasi, hanya sedikit alasan untuk keluar dari organisasi.

Tinggi-rendahnya motivasi kerja juga dapat mengindikasikan tinggi rendahnya komitmen kerja, kedua variabel tersebut memiliki keterkaitan timbal balik, bila motivasi kerja rendah hal itu mengindikasikan rendahnya komitmen kerja karyawan, demikian juga sebaliknya, Schermerhorn (dalam Armstrong, 1999) memberikan gambaran implikasi komitmen terhadap motivasi kerja sebagai berikut:

- a. Bila komitmen rendah, maka tingkat absensi karyawan cenderung tinggi dan turnover (*High levels of absenteeism and voluntary turnover*) akan meningkat. Banyak hasil penelitian menunjukkan bahwa yang memiliki komitmen kerja tinggi cenderung kuat bertahan dan kurang berminat bergantian atau mencari pekerjaan baru.
- b. Rendahnya komitmen juga berpengaruh pada menurunnya keinginan dan kesediaan karyawan untuk berbagi dan berkorban demi kepentingan organisasi. (*unwillingness to share and make sacrifice*). Individu-individu yang memiliki komitmen rendah cenderung memiliki motivasi kerja yang rendah, dan sedapat mungkin bekerja dengan kondisi minimal yang diharapkan organisasi.

Uraian di atas memberikan gambaran bahwa tinggi-rendah komitmen kerja akan terefleksi pada kinerja karyawan, dan kinerja yang ditampilkan dapat mengindikasikan motivasi dan semangat kerja. Hal ini yang menjelaskan bahwa antara komitmen kerja memiliki keterkaitan yang erat dengan tinggi-rendahnya motivasi kerja.

Allen and Meyer (1990) mengajukan tiga bentuk komitmen organisasi yaitu:

1. Komitmen Afektif, yaitu keterikatan emosional, identifikasi dan keterlibatan dalam suatu organisasi, Dalam hal ini individu menetap dalam suatu organisasi karena keinginan sendiri.

2. Komitmen kontinuan, yaitu komitmen individu yang didasarkan pada pertimbangan tentang apa yang harus dikorbankan bila akan meninggalkan organisasi. Dalam hal ini individu memutuskan menetap pada suatu organisasi karena menganggapnya sebagai suatu pemenuhan kebutuhan.
3. Komitmen Normatif, yaitu keyakinan individu tentang tanggung jawab terhadap organisasi. Individu tetap tinggal pada suatu organisasi karena merasa wajib untuk loyal pada organisasi tersebut.

Hal yang umum dari ketiga pendekatan tersebut adalah pandangan bahwa komitmen merupakan kondisi psikologi yang mencirikan hubungan antara karyawan dengan organisasi dan memiliki implikasi bagi keputusan individu untuk tetap berada atau meninggalkan organisasi. Namun demikian sifat dari kondisi psikologis untuk tiap bentuk komitmen sangat berbeda.

METODE

Pembahasan mengenai hal yang berkaitan dengan model penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini meliputi : Identifikasi variabel penelitian, Definisi operasional, Subyek penelitian, Metode pengumpulan data Validitas dan reliabilitas alat ukur serta Metode analisis data

A. Identifikasi Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini yang berperan sebagai variabel bebas (X) adalah komitmen kerja, dan sebagai variabel bergantung (Y) adalah Motivasi kerja, dengan disain penelitian sebagai berikut:

Variabel X : Komitmen kerja

Motivasi kerja Y : Motivasi kerja

B. Definisi Operasional Variabel

Menurut Suharsimi Arikumto (2013), dalam operasional merupakan informasi ilmiah yang sangat membantu penelitian lain yang ingin menggunakan variabel yang sama, dan dari informasi tersebut akan diketahui cara pengukurannya. Definisi operasional adalah definisi yang diberikan kepada suatu variabel atau konstraks dengan cara memberikan arti atau menspesifikasikan kegiatan atau memberikan suatu operasionalisasi yang diperlukan untuk mengukur variabel atau konstraks tersebut.

Definisi operasional adalah penterjemahan konsep-konsep mengenai variabel yang bersangkutan dalam bentuk indikator perilaku. Berdasarkan hal tersebut di atas, maka rumusan definisi operasional dari variabel penelitian ini sebagai berikut:

1. Komitmen kerja

Komitmen kerja menunjukkan kesungguhan sikap dan perilaku karyawan dalam mengidentifikasi diri pada pekerjaan dan besarnya keterlibatannya dengan organisasi. Hal ini dapat dilihat sikap dan perilaku yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi, loyal, memiliki kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap nilai-nilai pekerjaan maupun tujuan organisasi. Variabel ini akan diungkap dengan menggunakan skala komitmen kerja yang dimodifikasi dari *Affective, Normative, Continuance Commitment Scale* yang disusun untuk penelitian ini, Allen and Meyer (1990).

2. Motivasi kerja

Motivasi kerja adalah dorongan-dorongan yang berasal dari dalam diri karyawan untuk melakukan suatu aktivitas tugas, kewajiban dan tanggung jawab kerjanya dengan sepenuh hati untuk mencapai hasil kerja yang optimal sesuai yang diharapkan. Hal tersebut bisa dilihat produktifitas atas pekerjaannya dalam menuntaskan segala tugas pekerjaannya yang diberikan. Variabel ini akan diungkap dengan menggunakan skala motivasi kerja mengacu pada kerangka teori bahwa motivasi kerja adalah dorongan internal pada diri individu untuk bekerja dengan penuh semangat, rajin berdisiplin dan teliti dengan tujuan untuk mencapai hasil kerja yang optimal.

- 1) Semangat kerja, yaitu kegairahan dan antusiasme karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dalam bekerja
- 2) Kerajinan kerja, yaitu ketekunan, keuletan dan ketelatenan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya termasuk dalam menghadapi kesulitan-kesulitan dalam bekerja.
- 3) Disiplin kerja, yaitu ketaatan dan kepatuhan dalam mengikuti tata tertib, peraturan-peraturan dan policy yang berlaku, baik yang tertulis maupun tak tertulis.
- 4) Ketelitian kerja, merupakan kecermatan dan keakuratan karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas pekerjaan, yukl (1996).

Keempat indikator tersebut selanjutnya dikembangkan menjadi beberapa skala Motivasi kerja.

C. Populasi dan Sampel

Hadi (2000) menyatakan bahwa populasi adalah kumpulan dari individu dengan kualitas serta ciri-ciri variabel yang telah ditetapkan. Populasi penelitian dalam ini adalah 60% dari seluruh pekerja sosial Yayasan Himmatun Ayat Surabaya yang berjumlah 55 orang.

Menurut Hadi (2000) sampel adalah sebagian dari anggota populasi, dimana hasil penelitian dari sampel dapat digeneralisasikan pada populasi. Mengingat populasi hanya bersifat definitif atau dapat dihitung. Dalam penelitian ini jumlah keseluruhan populasi 35 orang dari 55 jumlah keseluruhan pekerja sosial Himmatun Ayat Surabaya, maka 60% dari seluruh anggota populasi yang dijadikan subyek penelitian (total sampling).

D. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data adalah salah satu bagian terpenting dalam proses penelitian (Hadi, 1994). Metode mengumpulkan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala psikologi dalam bentuk kuesioner. Menurut Mardalis (1990) angket atau kuesioner adalah teknik pengumpulan data melalui formulir-formulir yang berisi sejumlah pernyataan atau pertanyaan yang diajukan secara tertulis pada seseorang atau sekumpulan orang untuk mendapatkan jawaban atau tanggapan dari informasi yang diperlukan oleh peneliti.

Pertimbangan penelitian untuk menggunakan metode angket / kuesioner dengan alasan sebagai berikut : (1) subyek yang diteliti adalah orang yang paling tahu tentang dirinya sendiri, (2) jawaban yang diberikan subyek kepada peneliti adalah benar dan dapat dipercaya, (3) interpretasi subyek atas pertanyaan-pertanyaan dalam angket yang diberikan padanya adalah sama dengan apa yang diinginkan oleh peneliti. Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala komitmen organisasi dan skala Motivasi kerja

1. Skala Komitmen Organisasi

a. Penyusun Skala Komitmen Organisasi

Skala yang digunakan untuk mengukur komitmen organisasi pada penelitian ini merupakan modifikasi dari alat ukur *Affective, Normative, Continuance Commitment Scale* yang dikembangkan Allen & Meyer (1990). Skala ini telah ditetapkan ini telah

diterapkan untuk menggambarkan komitmen organisasi dalam item-itemnya (Meyer, Allen, & Smith, 1993).

Allen and Meyer (1990) mengajukan tiga bentuk komitmen organisasi yaitu:

1. Komitmen *Afektif*, yaitu keterikatan emosional, identifikasi dan keterlibatan dalam suatu organisasi, Dalam hal ini individu menetap dalam suatu organisasi karena keinginan sendiri.
2. Komitmen *kontinuan*, yaitu komitmen individu yang didasarkan pada pertimbangan tentang apa yang harus dikorbankan bila akan meninggalkan organisasi. Dalam hal ini individu memutuskan menetap pada suatu organisasi karena menganggapnya sebagai suatu pemenuhan kebutuhan.
3. Komitmen *Normatif*, yaitu keyakinan individu tentang tanggung jawab terhadap organisasi. Individu tetap tinggal pada suatu organisasi karena merasa wajib untuk loyal pada organisasi tersebut.

Susunan aitem untuk skala ini disajikan pada tabel di bawah ini:

Tabel 3.1
Distribusi aitem Skala Komitmen Organisasi

No.	Indikator	Banyaknya Aitem		Jumlah
		Favorable	Unfavorable	
1.	Affective	3,6,10,14,17,23	20,38,33,19	10
2.	Continuance	35,27,5,12,1,25,32,40,29	22,2,9,18,11,39,24	16
3.	Normative	15,36,8,4,28,16,26,34,31	30,7,21,13,37	14
	Total	24	16	40

b.Format dan Cara scoring Skala Komitmen Organisasi

Format skala komitmen organisasi menggunakan model skala likert dimodifikasi yang terdiri dari empat pilihan jawaban. Untuk aitem favorable di beri skor 1-4, bobot skor untuk masing-masing menjawab sebagai berikut: Sangat tidak setuju=1, Tidak setuju=2, Setuju=3, dan sangat setuju=4. Untuk item yang unfavorable, diberi skor 4-1,

dengan bobot skor untuk masing-masing jawaban sebagai berikut: Sangat tidak setuju=4, tidak setuju=3, Setuju=2, dan sangat setuju=1

Tinggi rendahnya komitmen organisasi subyek penelitian didasarkan pada skor yang diperoleh responden. Semakin tinggi skor yang diperoleh, berarti semakin tinggi komitmen organisasi responden, sebaliknya semakin rendah skor yang diperoleh, berarti semakin rendah komitmen organisasi responden.

2. Skala Motivasi kerja

a. Penyusunan Skala Motivasi Kerja

Penyusunan skala motivasi kerja mengacu pada kerangka teori bahwa motivasi kerja adalah dorongan internal pada diri individu untuk bekerja dengan penuh semangat, rajin berdisiplin dan teliti dengan tujuan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Semangat kerja, yaitu kegairahan dan antusiasme karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dalam bekerja.

- 1) Kerajinan kerja, yaitu ketekunan, keuletan dan ketelatenan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya termasuk dalam menghadapi kesulitan-kesulitan dalam bekerja.
- 2) Disiplin kerja, yaitu ketaatan dan kepatuhan dalam mengikuti tata tertib, peraturan-peraturan dan policy yang berlaku, baik yang tertulis maupun tak tertulis.
- 3) Ketelitian kerja, merupakan kecermatan dan keakuratan karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas pekerjaan, yukl (1996).

Keempat indikator tersebut selanjutnya dikembangkan menjadi beberapa item untuk mengukur motivasi kerja responden, seperti dijabarkan pada tabel berikut.

Tabel 3.2

Kisi-kisi Skala Motivasi Kerja

No.	Indikator	Banyaknya Aitem		Jumlah
		Favorable	Unfavorable	
1.	Semangat Kerja	13,6,1,19,40,35	24,20,27,38,13	11
2.	Kerajinan Kerja	3,7,12,17,31	35,28,16,32,34	9
3.	Disiplin Kerja	4,37,29,30,33	2,23,25,26,22	10
4.	Ketelitian kerja	18,14,24,19,11	5,8,39,21,10	10
Total		21	19	40

b. Format dan Cara scoring Skala Motivasi kerja

Format dan Cara scoring Skala Motivasi kerja menggunakan model skala likert dengan empat alternative pilihan jawaban. Untuk aitem favorable diberi skor 1-4, bobot skor untuk masing-masing jawaban sebagai berikut: Sangat Tidak Setuju = 1, Tidak Setuju = 2; Setuju =3; dan Sangat Setuju= 4. Untuk item yang unfavorable diberi skor 4-1, dengan bobot skor untuk masing-masing jawaban sebagai berikut: Sangat tidak setuju = 4. Tidak setuju = 3, Setuju = 2; dan Sangat Setuju = 1.

E. Validitas dan Reliabilitas

Ketepatan pengujian hipotesis dan akurasi suatu penelitian sangat tergantung pada alat ukur yang digunakan. Alat ukur dikatakan baik jika alat ukur yang digunakan tersebut benar-benar valid dan reliabel. Untuk mengetahui validitas dan reliabilitasnya terlebih dahulu.

1. Validitas

Validitas, menurut Azwar (1999) adalah sejauh mana suatu tes mampu mengukur atribut yang seharusnya diukur. Suatu alat ukur dapat dikatakan valid, jika alat ukur tersebut mampu mengukur suatu atribut yang seharusnya diukur dan melakukannya dengan cermat. Suatu alat ukur yang mempunyai validitas tinggi akan menghasilkan kesalahan pengukuran yang kecil, artinya skor setiap subyek yang diperoleh oleh alat ukur tersebut tidak jauh berbeda dari skor yang sesungguhnya.

Analisis Validitas item dihitung dengan menggunakan teknik statistic korelasi product Moment dari pearson dengan rumus sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{\sum Xy}{\sqrt{(\sum X^2)(\sum y^2)}}$$

Keterangan :

$$x = X - \bar{X}$$

$$y = Y - \bar{Y}$$

\bar{X} = Skor rata-rata dari X

\bar{Y} = Skor rata-rata dari Y (Suharsimi Arikunto,2013)

2. Reliabilitas

Reliabilitas sering disamakan dengan *consistency*, *stability*, atau *dependability*, yang pada prinsipnya menunjukkan sejauh mana pengukuran itu dapat memberikan hasil yang relative tidak berbeda bila dilakukan pengukuran kembali terhadap subyek yang sama (Azwar, 1998). Untuk mendapatkan indeks reliabilitas menggunakan rumus Sperman-Brown dengan rumus:

$$r_{11} = \frac{2xr_{1/21/2}}{(1 + r_{1/21/2})}$$

Keterangan

r_{11} = Reliabilitas Instrumen

$r_{1/21/2}$ = r_{xy} yang disebutkan sebagai indeks korelasi antara dua belahan instrumen

(Suharsimi Arikunto,2013)

F. Metode Analisis Data

Sebelum dilakukan uji hipotetis dilakukan uji asumsi yaitu;

1. Uji normalitas sebaran skor

Distribusi normal merupakan hal yang penting dalam statistik yang dipakai sebagai rujukan (*reference point*) untuk menentukan ukuran normalitas tidaknya suatu distribusi data sampel. Normalitas terjadi apabila skor pada setiap variabel dalam model

mengikuti distribusi normal. Normalitas dapat dilihat dari bentuk kurva yang digambarkan dalam histogram, distribusi normal digambarkan seperti bentuk bel. Dapat juga dengan prosedur lain yaitu dengan memeriksa ukuran yang menjadi indikasi tentang keadaan normalitas tidaknya suatu distribusi dengan jalan melihat indeks kemiringan (*skewness*) suatu kurva. Apabila distribusi benar-benar normal maka akan didapatkan indeks kemiringan sama dengan 0. Akan tetapi hampir tidak mungkin mendapatkan data yang benar-benar terdistribusikan secara normal dengan indeks kemiringan sama dengan 0. Indeks kemiringan kurva yang digunakan sebagai ukuran normalitas adalah berkisar antara $-3,0$ SD sampai dengan $+3$ SD (Norusis, 1990). Namun ada ukuran yang agak longgar yang diberikan oleh Goldstein (1985) bahwa apabila didapatkan indeks kemiringan $\geq 0,5$ SD maka distribusi variabel tersebut tidak normal (Goldstein, 1985; Hasan, 1992)

2. Uji Linearitas

Uji linieritas adalah suatu prosedur yang digunakan untuk mengetahui status linier tidaknya suatu distribusi data penelitian. Hasil yang diperoleh melalui uji linieritas akan menentukan teknik Anareg yang akan digunakan. Apabila hasil dari uji linieritas didapatkan kesimpulan bahwa distribusi data penelitian dikategorikan linier maka data penelitian harus diselesaikan dengan teknik Anareg linier. Demikian juga sebaliknya apabila ternyata tidak linier maka distribusi data penelitian harus dianalisis dengan Anareg non-linier.

Langkah pertama yang dilakukan untuk melakukan uji linieritas adalah membuat pengelompokan skor predictor yang nilainya sama menjadi satu kelompok data dengan tetap memperhatikan pasangan data pada masing-masing kriterium.

Pada uji linieritas yang diharapkan adalah harga F empirik yang lebih kecil daripada F teoritik, yaitu yang berarti bahwa dalam distribusi data yang diteliti memiliki bentuk linier, dan apabila F empirik lebih besar daripada F teoritiknya maka berarti distribusi data yang diteliti adalah linier (Tulus Winarsunu, 2015)

Untuk teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis statistik korelasi product Moment, yaitu analisis statistik yang digunakan untuk mengukur signifikansi hubungan antara dua variabel.

$$r_{XY} = \frac{\sum XY - \frac{(\sum X)(\sum Y)}{N}}{\sqrt{\left(\sum X^2 - \frac{(\sum X)^2}{N}\right)\left(\sum Y^2 - \frac{(\sum Y)^2}{N}\right)}}$$

Keterangan:

N = jumlah subyek

$\sum X$ = jumlah skor variabel x

$\sum Y$ = Jumlah variabel variabel y

$\sum XY$ = Jumlah hasil kali antara skor variabel x dengan y

r_{XY} = koefisien korelasi antara skor variabel x dengan y (Hadi, 2000)

Jika r_{XY} diperoleh lebih besar dari pada r tabel dalam batas signifikan 5 ½ dapat disimpulkan bahwa terdapat kolerasi antara variabel X (komitmen kerja)dengan variabel Y (motivasi kerja).

HASIL

1. Pelaksanaan Penelitian

Penelitian dilakukan selama 6 hari, mulai tanggal 8 Agustus hingga sampai 15 Agustus, dalam pengambilan data peneliti membagikan dua jenis kuesioner untuk mengukur komitmen organisasi, dan motivasi kerja pada pekerja sosial Himmatun Ayat Surabaya sebanyak 35 orang, yang tersebar pada 4 sekretariat antara lain: Donokerto, Wonorejo, Kedung Rukem dan Petemon. Setelah semua berkas yang dibagikan sebanyak 35 lembar selesai di isi, maka langkah selanjutnya mengkroscek kembali kepatutan dan kebenaran dalam mengisi kuesioner yang diharapkan sesuai dengan ketentuan yang ada pada kuesioner. Setelah dirasa data memenuhi syarat maka dilakukan tabulasi untuk

diskoring dan lanjut dilakukan pengolahan data, sebagai berikut rekapan data subyek penelitian dalam penyebaran kuesioner

2 Hasil Olah Data Uji Asumsi

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan terhadap dua data validitas penelitian, yaitu variabel komitmen kerja dan variabel motivasi kerja. Untuk menghitung digunakan program SPSS versi 22.0 for windows.

Hasil uji normalitas variabel komitmen kerja dan motivasi kerja menggunakan *Shapiro-Wilk test* menunjukkan nilai sebesar 0,972 pada variabel motivasi kerja, dan nilai sebesar 0,953 pada variabel komitmen kerja dengan signifikansi sebesar 0,494 pada variabel motivasi kerja dan signifikansi sebesar 0,144 pada variabel komitmen kerja yang lebih besar dari 0,05 ($p > 0,05$) yang berarti kedua variabel terdistribusi dengan normal.

b. Uji Linieritas

Uji linearitas adalah suatu prosedur yang digunakan untuk mengetahui status linier tidaknya suatu distribusi data penelitian (Winarsunu, 2012). Uji linieritas dilakukan dengan cara membandingkan regresi dengan residu. Pengujian ini bisa diketahui dari hasil analisis varians. Jika F yang diperoleh memiliki tingkat signifikansi lebih kecil atau sama dengan 0,05 maka disimpulkan hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat adalah linier. Melalui hasil uji yang dilakukan dengan membandingkan regresi dan residu diperoleh nilai $F = 18,329$ dengan nilai Signifikan ($p = 0$) dimana ($p < 0,05$) dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel X (Komitmen Kerja) dan Y (Motivasi Kerja) adalah linier.

c. Hasil Olah Data Uji Hipotesa

Uji hipotesis dimaksudkan untuk mengetahui hubungan komitmen kerja dan motivasi kerja. Melalui teknik analisis korelasi *product moment* menunjukkan skor korelasi komitmen kerja dan motivasi kerja sebesar $r = 0,598$ dengan $p = 0$. Tingkat signifikan korelasi $p = 0$ ($p < 0,05$) menunjukkan bahwa ada hubungan yang positif dan signifikan antara variabel X (Komitmen Kerja) dan variabel Y (Motivasi Kerja). Yang berarti semakin positif komitmen kerja maka semakin tinggi motivasi kerja karyawan, demikian sebaliknya semakin negatif komitmen kerja semakin rendah motivasi kerjanya.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil temuan dari analisis data penelitian ini menunjukkan bahwa ada hubungan positif yang signifikan antara komitmen organisasi dengan motivasi kerja pada pekerja sosial Yayasan Himmatun Ayat Surabaya. Keterkaitan antara komitmen dengan motivasi kerja dapat dijelaskan sebagai berikut.

Motivasi kerja merupakan masalah yang kompleks dalam organisasi, karena kebutuhan dan keinginan setiap karyawan berbeda satu dengan yang lainnya, mengingat karyawan sebagai individu memiliki keunikan baik secara biologis maupun psikologis, dan berkembang atas dasar proses belajar yang berbeda pula (suprihanto, 2003). Terlepas dari segala keunikan karyawan sebagai Individu dan motivasinya dalam bekerja, motivasi kerja merupakan hal yang sangat penting dalam dunia kerja.

Motivasi kerja sebagai kondisi internal karyawan yang membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku kerja, tinggi rendahnya motivasi kerja tercermin dari semangat, kerajinan, kedisiplinan dan ketelitian dalam melaksanakan tugas, kewajiban dan tanggung jawab kerja. Motivasi kerja merupakan salah satu sarana untuk mengejar tujuan bersama demi memenuhi kepentingan pribadi dan organisasi. Hal ini sesuai yang dinyatakan Moekijat (2002) bahwa semangat kerja atau moral merupakan refleksi dari motivasi kerja, yaitu dorongan yang mengarahkan individu atau sekelompok orang dalam mengejar tujuan yang ingin dicapai. Jiwanto (1985).

Komitmen kerja menurut Greenberg & Baron (1997) menggambarkan identifikasi karyawan terhadap tugas dan pekerjaannya yang diwujudkan dalam bentuk sikap dan perilaku yang selaras dengan tujuan serta nilai-nilai organisasi. Karyawan memiliki komitmen kerja yang tinggi memiliki orientasi tujuan yang jelas dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab untuk tercapainya tujuan organisasi. Untuk mewujudkan hal tersebut karyawan harus melaksanakan tugas penuh dengan pengorbanan sebagai bentuk kontribusi pada pekerjaan dan organisasi.

Oleh karena itu pekerja sosial Himmatun Ayat yang memiliki komitmen kerja yang tinggi cenderung mempunyai rasa tanggung jawab, ketelitian, kedisiplinan dan mempunyai motivasi dalam tujuan pribadi serta Yayasan dengan program sosialnya. Dengan motivasi serta komitmen yang tinggi pekerja sosial Himmatun Ayat secara personal merupakan SDM yang militan dalam menerima dan menjalankan tugasnya semaksimal mungkin, tidak terbatas oleh waktu dan tempat. Sebaliknya pekerja

sosial dengan komitmen serta motivasi kerja rendah merupakan SDM yang rapuh mudah mengeluh, menghitung-hitung antara tanggung jawab kerja dengan penghasilan yang didapat, kurang mempunyai loyalitas kecenderungan kurang bersemangat, tidak mau banyak berkorban, tidak memberikan segenap tenaga serta pikirannya dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya

KESIMPULAN

Mengacu pada hasil analisis dan temuan-temuan dalam penelitian ini maka dapat ditarik suatu kesimpulan sebagai berikut; ada hubungan positif yang signifikan antara komitmen organisasi dengan motivasi kerja pada pekerja sosial yayasan Himmatun Ayat Surabaya.

DAFTAR PUSTAKA

- Allen, N. J., & Meyer, J. P. 1997. *Commitment in the workplace: Theory, research and application*. Thousand Oaks, California: Sage.
- Arep, I dan Tanjung, H. 2003. *Manajemen Motivasi*. Jakarta : PT Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Baron, R. A, Byrne, D & Kantowitz, H B. 1998. *Understanding Behavior Edition Tokyo : Holt Sunder Japan Ltd.*
- Bishop, James W., Scott, K. D, Gosldsby, M. G, Cropanzano, R., 2003, *A Construct Validity Study of Commitment and Perceived Support Variables A Multifoci Approach Across Different Team*
- Drucker, P. F. 1996. *Inovasi dan kewiraswataan : Praktek dan dasar-dasar*. Jakarta : Penerbit Erlangga
- Effects of Compliance, Identification, and internalization on prosocial Behavior, journal of Applied psychology*, 71, 492-499.
- Environments, Group & Organization Management*, Vol. XX No.X, 1-28
- Greenbrg, J & Baron, R. A. 1997. *Behavior in Organization. Understanding and Managing the Human Side of Work*. Upper Saddle River. New Jersey : Prentice Hall.
- Gerungan, W. A. 2004. *Psikologi Sosial*. Edisi ke 4. Bandung : Eresco
- Greenberg & Baron, R.A 1997. *Behavior in Organization. Understanding and managing the human Side of Work*. Upper Saddle River. New Jersey: Prentice Hall
- Hawkins, D, Best, R J and Kenneth, A. C. 1995. *Implication for Marketing Strategy Edition New York: Harper Colins College Publisher.*

- Hrebiniak, L. G., & Alutto, J. A., 1972, *Personal and role-related factors in the development of organizational commitment Administrative Science Quarterly*, 17,555-573.
- Kartono, K. 1991. Psikologi sosial untuk manajemen perusahaan dan Industri.Jakarta:Penerbit Rajawali Press.
- Luthans, F., Back, D., and Taylor. L., 1987, *Organizational Commitment : Analysis of Antecedents, Human Relations*, 40 (4), 219-236.
- Loudon dan Bitta, D L, 1993. *Consumer Behavior Concept and Applications Edition Singapore: McGraw-Hill International Edition*
- Mowday, R. T., Steers, R. M., & Porter, L. W., 1979, *The Measurement of Organizational Commitment. Journal of Vocational Behavior*, 14, 224-247.
- Muchinsky, P. M. 1993. *Psychology Applied to Work Edition. New York : Brooks/Cole Publishing Company.*
- Moekijat. 2002. Dasar-dasar Motivasi. Bandung: CV. Pioner Jaya
- Maslow, A. H. 1994. Motivasi dan kepribadian jilid 2. Peterjemah: Nurul Imam. Jakarta :PT Midas Surya Grafindo.
- McClelland, D. 1987. Memacu masyarakat berprestasi. Jakarta, CV Intermedia Microsoft Encarta Encyclopedia 2001.
- Mowday, R. T., Steers, R. M., & Porter, L. W., 1979, *The Measurement of Organizational Commitment. Journal of Vocational Behavior*, 14, 224-247.
- Robbins, S. P. 1998. *Organization Behavior, Concepts, Controversies, Applications. New jersey: Prentice Hall.*
- Srivastava, A., Locke, E. A., & Bartol, K. M 2001. *Money and subjective well being: It's not the money, it's not the money, it's the motive. Journal of personality and Social Psychology*, 80, 959-971.
- Suprihanto,J.2003.Perilaku Organisasional.Yogyakarta: STIE YKPN
- Schiffman, L.G and Kanuk, L.L, 1991. *Consumer Behavior. Edition New Jersey: Printice-Hall International Editions.*
- Steers, R. M., & Porter, L. W.1991. *Motivation & Work Behaviour. Edition Mc Graw Hill. Inc International*
- Salancik, G. R., 1977, *Commitment and The Control of Organizational Behavior and Belief. In B. M. Staw and G. R. Salancik (Eds), New Directions in Organization Behavior. Chicago: St. Clair-Press.*
- Yukl, G. 1996.Kepemimpinan dalam Organisasi : *Leadership in Organizations Edition. Alih Bahasa : Yusuf Udaya. Jakarta : Prenhallindo*

