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

Oleh :

AGUS TRIONO SYAFI'IE ¹, SITI DINA ZAKIROH ²

Fakultas Psikologi Universitas 45 Surabaya

e-mail : sitidinal@gmail.com

ABSTRAK

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.

Kata kunci : *Komitmen dan motivasi kerja*

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.

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 di Yayasan 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 sepentasnya 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 hasil 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 professional 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.

TINJAUAN PUSTAKA

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.

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.

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.

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, aperepsi, pemahaman, konasi dan

kegiatan yang sedemikian rupa untuk mengubah situasi yang ada dan yang tidak memuaskan kearah 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.

Karyawan yang memiliki komitmen tinggi cenderung mengedepankan motif-motif instrinsik, 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*.

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

METODE PENELITIAN

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). 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.

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. 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.

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.

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.

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.

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 Commintment : Analysis of Antecedents, Human Relations, 40 (4), 219-236.*
- Loudon dan Bitta, D L, 1993. *Consumer Behavior Concept and Aplictions 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