Jurnal Ekonomi dan Manajemen
E-ISSN. 2614-4212 (Online), ISSN 1411-5794 (Cetak)
Volume 19, No. 3, Oktober 2018
JEM

Motivasi Kerja, Kepuasaan Kerja, dan Komitmen Organisasional Melalui Pengukuran JDI dan WEIMS

Stefanus Rumangkit
Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya, Indonesia
kit240187@gmail.com

Abstract

This study aims to see the impact of work motivation and work satisfaction on organizational commitment. Respondents in this research are lecturers (lecturers) at one of the universities in Bandar Lampung. Respondents in this study amounted to 91 people. Measurement of work motivation using work exterinsic and interisic motivation scale (WEIMS), and work satisfaction is measured by job descriptive index (JDI). Data analysis in this study used multiple regression, as well as for hypothesis testing using T test. The findings of this research are: work motivation has an effect on organizational commitment, and work satisfaction is antecedent or form of organizational commitment. This shows that work motivation and work satisfaction can increase employee work satisfaction.

Keywords: *Work Motivation, Job Satisfaction, Commitment Organizational, WEIMS, dan JDI.*

PENDAHULUAN

Salah satu cara untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan menciptakan komitmen organisasional (Vandenberghe & Tremblay, 2008). Komitmen organisasional memiliki prinsip bahwa karyawan akan membuat keputusan untuk tetap tinggal di dalam organisasi atau meninggalkan organisasi (Meyer et al, 1993). Komitmen organisasional didefinisikan sebagai keterikatan emosional atau afiliasi karyawan dengan nilai-nilai yang berlaku di dalam organisasi dan juga tujuan yang dimiliki oleh organisasi (Mowday, Porter & Steers, 1982). Komitmen organisasional memiliki tiga komponen, yaitu: komitmen afektif, komitmen normatif, dan komitmen kontinuans. Karyawan dapat memiliki komitmen organisasional dengan alasan yang berbeda-beda. Ketika karyawan memiliki komitmen afektif yang tinggi, karena karyawan memiliki perasaan dan keterikatan emosional yang positif dengan perusahaan. Jika karyawan memiliki tingkat komitmen normatif yang tinggi, karena karyawan memiliki kewajiban moral untuk tetap tinggal di dalam perusahaan. Sedangkan, ketika karyawan memiliki komitmen kontinuans yang tinggi, karena karyawan akan kehilangkan prestasi kerja, jika meninggalkan organisasi (O'Reilly & Chatman, 1986; Meyer & Parfyonova, 2010; Powell & Meyer, 2004). Karyawan yang memiliki komitmen organisasional yang tinggi, akan cenderung untuk mudah bekerjasama dalam mencapai tujuan dan visi perusahaan. Sebaliknya, jika karyawan memiliki tingkat komitmen organisasional yang rendah, maka mereka memiliki semangat kerja dan keterlibatan kerja yang rendah (Patiar and Wang, 2016; Peachey et al., 2014; Kim et al., 2017; Raub and Robert, 2013).

Komitmen organisasi merupakan suatu sikap positif karyawan dalam mengidentifikasi keterlibatan diri dengan perusahaan, melalui penerimaan nilai-nilai dan tujuan perusahaan. Selain itu, komitmen organisasional merupakan keinginan karyawan untuk mempertahankan

keanggotannya di dalam perusahaan (Robbins dan Judge, 2011). Komitmen organisasional telah lama menjadi salah satu topik yang terus menerus dilakukan kajian oleh para akademisi maupun praktisi. Hal ini dikarenakan, komitmen organisasional membawa dampak positif bagi organisasi. Vicent Cho dan Xu Huang (2012) menemukan bahwa komitmen organisasional dapat mengurangi keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasi. Karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi, akan memiliki motivasi kerja yang lebih tinggi. Sehingga, mereka akan menunjukkan hasil kerja yang baik, dan mendorong perusahaan untuk mencapai tujuan (Keun S Lee dan Songpol Kulviwat, 2008).

Kajian empiris terdahulu menunjukkan bahwa komitmen organisasional dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, seperti: sosialisasi organisasi, locus of control, gaya kepemimpinan, kepuasaan kerja, dan person-organizationg fit (Rumangkit, 2016; Sanusi, 2012; Rusliza Yahya dan Fawzy Ebrahim, 2016). Pada saat ini, perusahaan berusaha untuk menciptakan tingkat komitmen organisasional yang tinggi pada karyawan melalui berbagai cara, yaitu: (1) Perusahaan memberikan kesempatan karyawan untuk memiliki keterlibatan kerja atau job involment yang tinggi. Hal ini akan membuat karyawan merasa dipercaya dan dihargai, dengan begitu karyawan rela untuk tinggal di dalam perusahaan (Ajay Singh dan Bintu Gupta, 2015). (2) Cara lain untuk menciptakan komitmen dengan menggunakan taktik sosialisasi. Perusahaan melakukan kegiatan sosialisasi mengenai sejarah perusahaan, budaya organisasi, dan norma-norma yang berlaku di dalam perusahaan agar karyawan mengenal seluk-beluk perusahaan. Dengan demikian, perusahaan merasakan kedekatan emosional dengan perusahaan dan membuat mereka berkeinginan tinggal lebih lama di dalam perusahaan (Catherine Filstad, 2011).

Salah satu anteseden yang dapat mempengaruhi komitmen organisasional adalah motivasi kerja. Roseanne C. Moody dan Daniel J. Pesut (2006, p. 17) mendefinisikan motivasi kerja sebagai dorongan batin yang keluar dari diri sesorang untuk menanggapi lingkungan, mencari kepuasaan interinsik, memenuhi kebutuhan, dan mencapai tujuan yang diinginkan. Motivasi kerja merupakan penggerak dari kinerja perusahaan (Ravikiran Dwivedula dan Christophe N. Bredillet, 2010). Dunnette dan Kirchner (1965) menemukan bahwa, motivasi terdiri dari empat komponen, yaitu: 1) kebutuhan atau harapan, 2) tingkah laku, 3) Tujuan, dan 4) umpan balik. Kebutuhan atau harapan merupakan stimulus bagi karyawan untuk berperilaku yang akan mendekatkan mereka dalam pencapaian tujuan yang sudah ditetapkan. Sehingga, pada akhirnya karyawan akan mengevaluasi perilakunya dengan melihat tercapai atau tidaknya tujuan yang ditetapkan tersebut.

Motivasi kerja terdiri dari dua komponen, yaitu: motivasi interinsik dan motivasi eksterinsik. Motivasi interinsik mengacu pada motivasi yang berasal dari dalam diri sendiri, seperti: kompetensi, tanggung jawab, dan prestasi kerja. Sedangkan, motivasi eksterinsik mengacu pada motivasi yang berasal dari luar diri, seperti: fasilitas, kompensasi, kenaikan jabatan, dan juga pengakuan dari orang lain. Teori evaluasi kognitif menyatakan bahwa seseorang memiliki dua sumber motivasi, yaitu dari dalam diri dan dari luar diri (Wilson Bangun, 2012, P.327). Salah satu, dampak positif dari karyawan memiliki motivasi kerja yang tinggi adalah komitmen organisasional. Karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi, akan berusaha semaksimal mungkin mengeluarkan segenap kemampuan, pengetahuan, dan keahliannya untuk mendapatkan hasil kerja yang baik. Selanjutnya, karyawan akan mendapatkan kompensasi, kenaikan jabatan, pengakuan dari orang lain, dan prestasi kerja. Dengan berbagai dampak positif dari hasil kerjanya, maka karyawan tidak ingin kehilangan prestasinya tersebut dan akan tetap tinggal di dalam perusahaan. Hyejin Bang, Stephen Ross, Thomas G. Reio, Jr (2012) menemukan bahwa motivasi kerja karyawan dapat meningkatkan komitmen organisasional karyawan. Keun S. Lee, Songpol Kulviwat (2008) melakukan kajian empiris pada karyawan yang bekerja di negara Korea,

menemukan bahwa motivasi kerja karyawan yang tinggi akan meningkatkan komitmen organisasional.

Kajian empiris mengenai hubungan antara motivasi kerja dan komitmen organisasional sudah banyak dilakukan. Akan tetapi, masih perlu dilakukan analisis lebih lanjut karena masih terdapat kelemahan-kelemahan dalam kajian empiris terdahulu. Rabia Imran, Kamaal Allil, dan Ali Bassam Mahmoud (2017) motivasi kerja dapat mempengaruhi tingkat komitmen organisasional yang dirasakan oleh karyawan. Kelemahan kajian empiris tersebut adalah menggunakan guru di sekolah swasta di negara oman sebagai responden. Sehingga, hasil penelitian tersebut tidak dapat digeneralisasi pada daerah lain. Oleh karena itu, untuk mengembangkan kajian empiris tersebut, kajian ini akan membahas mengenai hubungan motivasi kerja dan komitmen organisasional pada tenaga pengajar (dosen) di perguruan tinggi swasta di Bandar Lampung, Indonesia.

Selain motivasi kerja, faktor lain yang dapat mempengaruhi komitmen organisasional adalah kepuasaan kerja. Kepuasaan kerja merupakan salah satu sikap positif yang dimiliki karyawan yang dapat membawa perusahaan dalam mencapai keunggulan bersaing. Kepuasaan kerja didefinisikan sebagai perasaaan emosional karyawan terhadap pekerjaan mereka (Spector, 1997, p. 2). Perasaan emosional bisa ditunjukkan dengan perasaan suka (kepuasaan) atau tidak suka (ketidakpuasaan). Kepuaasan kerja memiliki tiga komponen kunci, yaitu: Nilai-nilai, persepsi, dan kepentingan (Locke, 1976; Wagner III dan Hollenbeck, 1995 dalam Sutarto Wijono, 2014, p. 120). Ketika karyawan memiliki nilai-nilai yang sama dengan organisasi, maka karyawan memiliki kepuasaan kerja yang tinggi. Hal ini dikarenakan, karyawan yang memiliki persamaan nilai (value congrunce) dengan pihak-pihak di dalam organisasi, mereka akan memiliki komunikasi yang baik, kerjasama yang baik, dan pada akhirnya dapat membawa mereka memiliki kinerja yang baik pula (rumangkit, 2016). Selanjutnya, ketika hasil kerja karyawan mampu memenuhi persepsi dan kepentingan karyawan akan meningkatkan kepuasaan kerja karyawan.

Teori dua faktor yang dikemukan oleh Frederick Herzbeg menyatakan bahwa karyawan akan memiliki kepuasaan kerja, ketika perusahaan mampu memenuhi faktor pemuas (satisfier), yaitu: prestasi, pengakuan dari orang lain, tanggung jawab, kemajuan, dan pekerjaan itu sendiri (Wilson Bangun, 2012, p. 319). Ketika perusahaan mampu memenuhi faktor pemuas, maka karyawan akan memiliki tingkat kepuasaan kerja yang tinggi. Selanjutnya, kepuasaan kerja yang tinggi tersebut membuat karyawan akan tinggal lebih lama di dalam perusahaan. Ebru Gunlu, Mehmet Aksarayli, Nilüfer Şahin Perçin (2010) menemukan bahwa kepuasaan kerja yang dirasakan karyawan akan meningkatkan komitmen organisasional.

James Boles, Ramana Madupalli, Brian Rutherford, John Andy Wood (2007), juga menemukan bahwa kepuasaan kerja dapat meningkatkan komitmen organisasional karyawan. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa kepuasaan kerja yang dirasakan karyawan dapat mempengaruhi tingkat komitmen organisasional. Nahid Naderi Anari (2012) mengkaji hubungan antara kepuasaan kerja dan komitmen organisasional, dah hasilnya menunjukkan bahwa kepuasaan kerja berhubungan dengan komitmen organisasional. Ketika karyawan merasakan kepuasaan kerja yang tinggi, maka mereka akan tetap tinggal di dalam organisasi dan memiliki keterlibatan kerja yang tinggi pula. Hal yang sama juga ditemukan oleh Rumangkit (2016), yang menemukan bahwa kepuasaan kerja berpengaruh pada komitmen organisasional. Akan tetapi, kajian terdahulu memiliki beberapa kekurangan, yaitu: (1) penelitian yang dilakukan oleh Nahid Naderi Anari (2012), menggunakan responde guru bahasa inggris yang mengajar di Kerman High School, yang berjumlah 84 orang. Kelemahan penelitian ini adalah jumlah sampel yang terlalu kecil, sehingga dapat menimbulkan kebiasaan yang cukup tinggi. (2) kelemahan kedua adalah sampel yang digunakan tidak bervariasi, sehingga hasil penelitian tidak dapat digeneralisasi pada industri yang berbeda. Ole karena itu, kajian empiris ini bertujuan untuk

menutup kelemahan penelitian terdahulu, dengan menggunakan responden yang lebih besar dari kajian-kajian empiris sebelumnya.

METODE PENELITIAN

Kajian empiris ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Responden dalam kajian ini adalah tenaga pengajar (dosen) di salah satu Perguruan Tinggi yang ada di Bandar Lampung. Responden dalam yang digunakan berjumlah 91 orang. Metode pengambilan sampel menggunakan simple random sampling. Responden dipilih secara acak, dengan dilakukan pengundian terlebih dahulu. Pengukuran variabel dalam kajian ini mengadopsi dari alat ukur yang sudah ada pada penelitian terdahulu. Komitmen organisasional diukur dengan mengadopsi alat ukur dari Mowday et al (1979) dengan 15 pertanyaan. Kepuasaan kerja diukur dengan job descriptive index (JDI) dengan 10 pertanyaan. Sedangkan, motivasi diukur dengan work extrinsic and interinsic motivation scale (WEIMS) dengan 18 pertanyaan. WEIMS dikembang oleh Siaw Chui Chai et al (2017). Sebelum dilakukan analisis data, akan dilakukan pengujian validitas dan reabilitas dengan menggunakan korelasi produk momen dan cronbach alpha. Analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda. Sedangkan untuk pengujian hipotesis menggunakan uji T.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kuesioner pada kajian ini didistribusikan kepada 91 responden, dan hasil kuesioner yang diperoleh dapat dilakukan analisis data. Dari 91 responden diketahui bahwa responden yang berjenis kelamin laki-laki berjumlah 50 orang, sedangkan responden yang berjenis kelamin wanita berjumlah 41 orang. Dari segi usia, responden yang berusia 20-30 tahun berjumlah 10 orang, usia 31- 40 tahun berjumlah 63 orang, usia 41-50 tahun berjumlah 16 orang, dan usia lebih dari 50 tahun berjumlah 2 orang.

Pengujian instrumen dalam kajian ini menggunakan korelasi *product moment* untuk uji validitas dan *crobach alpha* untuk uji reabilitas. Pengujian instrumen yang dilakukan untuk menguatkan bahwa alat ukur yang digunakan telah valid dan reliabel. Dari hasil pengujian validitas, alat ukur yang digunakan sudah valid. Hal ini ditunjukkan dengan, nilai $r_{hitung} > r^{tabel}$, yaitu $r_{hitung} > 0{,}206$. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner yang digunakan memang tepat untuk mengukur variabel yang diukur. Sedangkan, dari hasil pengujian reabilitas, kuesioner yang digunakan sudah reliabel atau konsisten. Berikut, tabel hasil pengujian reabilitas:

Tabel 1. Hasil Pengujian Reabilitas

Variabel	Nilai Cronbach Alpha	Keterangan
Motivasi Kerja	0,739	Tinggi
Kepuasaan Kerja	0,750	Tinggi
Komitmen Organisasional	0,756	Tinggi

Sumber Diolah Tahun 2017

Hasil pengujian regresi berganda, menunjukkan bahwa R Square atau koefisien determinasi menunjukkan bahwa motivasi kerja dan kepuasaan kerja mempengaruhi komitmen organisasional sebesar 64%. Sedangkan 36% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model kajian ini. Hal ini menunjukkan bahwa, motivasi kerja dan komitmen organisasional merupakan anteseden atau pembentuk dari komitmen organisasional. Hasil kajian empiris, menguatakan kajian empiris yang dilakukan oleh Nahid Naderi Anari (2012) menemukan bahwa kepuasaan kerja merupakan anteseden komitmen organisasional. Selain itu, kajian ini menguatkan temuan dari Samuel K. Sejjaaka, Twaha K. Kaawaase (2014) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh pada komitmen organsasional.

Pengujian hipotesis dalam kajian empiris, dilakukan dengan menggunakan uji T. Hasil dari Uji T tersebut, dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 2. Hasil Uji T

Variabel	T_{hitung}	T_{tabel}	Sig	Alpha	Keterangan
Motivasi Kerja	1,040	1,662	0,009	0,05	Hipotesis Terdukung
Kepuasaan Kerja	1,112	1,662	0,007	0,05	Hipotesis Terdukung

Sumber Diolah Tahun 2017

Hasil Uji T yang dilakukan menunjukkan bahwa motivasi kerja dan komitmen organisasional berpengaruh terhadap komitmen organisasional. Hal ini membuktikan bahwa ketika perusahaan ingin meningkatkan komitmen organisasional karyawan, maka dapat meningkatkan motivasi kerja dan kepuasaan kerja. Naser Valaei dan Sajad Rezaei (2016) menemukan hal yang sama, komitmen organisasional karyawan dapat ditingkatkan melalui peningkatan motivasi kerja dan kepuasaan kerja.

Temuan pertama dalam kajian empiris ini adalah motivasi kerja berpengaruh pada komitmen organisasional. Karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi, akan mengeluarkan segenap kemampuan, pengetahuan, dan keahliannya dalam melakukan pekerjaannya sehingga karyawan akan mendapatkan hasil kerja yang baik, yang dianggap sebagai prestasi kerja. Karyawan yang memiliki prestasi kerja, cenderung memiliki tingkat komitmen organisasional yang tinggi. Hal ini dikarenakan, ketika karyawan meninggalkan perusahaan, maka prestasi kerja yang sudah didapatkan akan hilang. Hal ini didukung oleh *Side-Beth Theory* yang menyatakan bahwa salah satu faktor yang dapat meningkatkan komitmen organisasional adalah prestasi kerja karyawan (Powel dan Meyer, 2004). Selain motivasi kerja, variabel lain yang terbukti mempengaruhi komitmen organisasional adalah kepuasaan kerja. Karyawan yang memiliki kepuasaan kerja yang tinggi akan berusaha untuk tetap tinggal di dalam organisasi. Teori dua faktor yang dikemukakan oleh Herzerbg menyatakan bahwa sumber kepuasaan kerja karyawan, terdiri dari prestasi, penghargaan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, dan kemajuan (Wibowo, 2012, P. 319). Perusahaan yang memiliki kebijakan-kebijakan yang mendukung sumber kepuasaan kerja karyawan akan memiliki karyawan dengan tingkat komitmen yang tinggi. Carolina Machado Dias Ramalho Luz *et al* (2018) menemukan bahwa kepuasaan kerja yang dirasakan oleh karyawan akan meningkatkan komitmen organisasional karyawan. Hal yang sama juga ditemukan oleh Riane Johnly Pio, Johny Revo Elia Tampi (2018) yang melakukan kajian

empiris pada 292 perawat, dan temuannya adalah kepuasaan kerja yang dirasakan oleh perawat dapat meningkatkan komitmen organisasional.

SIMPULAN

Kajian empiris yang dilakukan menguji dampak dari motivasi kerja dan kepuasaan kerja terhadap komitmen organisasional. Hasil analisis data yang dilakukan, membawa kesimpulan, yaitu: (1) motivasi kerja merupakan salah satu anteseden dari komitmen organisasional. Hal in berarti, ketika perusahaan menginginkan karyawan memiliki tingkat komitmen organisasional yang tinggi, maka perusahaan harus dapat memberikan motivasi kerja kepada karyawan, baik berupa motivasi interisik maupun eksterinsik. (2) kepuasaan kerja karyawan merupakan anteseden komitmen organisasional. Hal ini menunjukkan bahwa kebijakan dan peraturan yang ada di dalam perusahaan harus mengarah pada terciptanya kepuasaan kerja karyawan. Sehingga, pada akhirnya kepuasaan kerja yang dirasakan oleh karyawan akan meningkatkan komitmen organisasional.

DAFTAR PUSTAKA

Ajay Singh, Bindu Gupta. 2015. "*Job involvement, organizational commitment, professional commitment, and team commitment: A study of generational diversity",* Benchmarking: An International Journal, Vol. 22 Issue: 6, pp.1192-1211, https://doi.org/10.1108/BIJ-01-2014-0007.

Cathrine Filstad. 2011. "*Organizational commitment through organizational socialization tactics",* Journal of Workplace Learning, Vol. 23 Issue: 6, pp.376-390, https://doi.org/10.1108/13665621111154395.

Carolina Machado Dias Ramalho Luz, Sílvio Luiz de Paula, Lúcia Maria Barbosa de Oliveira, 2018. "*Organizational commitment, job satisfaction and their possible influences on intent to turnover",* Revista de Gestão, Vol. 25 Issue: 1, pp.84-101, https://doi.org/10.1108/REGE-12-2017-008.

Deborah M Powel dan John P Meyer. 2004. "*Side-bet theory and the three-component model of organizational commitment",* Journal of Vocational Behavior, Volume 65, Issue 1, pp, 157-177, https://doi.org/10.1016/S0001-8791(03)00050-2.

Dunnette, M.D., Kirchner, W.K. 1965. *Psychology Applied To Industry*. New York: Appleton-Century-Crofts.

Ebru Gunlu, Mehmet Aksarayli, Nilüfer Şahin Perçin, 2010. "*Job satisfaction and organizational commitment of hotel managers in Turkey*", International Journal of Contemporary Hospitality Management, Vol. 22 Issue: 5, pp.693-717, https://doi.org/10.1108/09596111011053819.

Hyejin Bang, Stephen Ross, Thomas G. Reio, Jr. 2012. "*From motivation to organizational commitment of volunteers in non-profit sport organizations: The role of job satisfaction*", Journal of Management Development, Vol. 32 Issue: 1, pp.96-112, https://doi.org/10.1108/02621711311287044.

James Boles, Ramana Madupalli, Brian Rutherford, John Andy Wood. 2007. "*The relationship of facets of salesperson job satisfaction with affective organizational commitment",* Journal of Business & Industrial Marketing, Vol. 22 Issue: 5, pp.311-321, https://doi.org/10.1108/08858620710773440.

Keun S. Lee, Songpol Kulviwat. 2008. "*Korean Workers' Motivation Tools: Commitment and Incentive-Based Motivation and Their Relative Impact on Behavioral Work Outcome*", Multinational Business Review, Vol. 16 Issue: 4, pp.87-110, https://doi.org/10.1108/1525383X200800019.

Kim et al., 2017a. *Psychological contract breach and service innovation behavior: psychological capital as a mediator Serv. Bus.* 2017, pp. 1-25 (in press) https://link.springer.com/article/10.1007/s11628-017-0347-4.

Kim et al., 2017b. *Hotel employees' quality of work life mediate the effect of psychological capital on job outcomes?* In. J. Contemp. Hosp. Manage., 29 (6) (2017), pp. 1638-165.

Mowday, R., Steers, R. and Porter, L. 1979. "*The measurement of organizational commitment''*. Journal of Vocational Behaviour, Vol. 14, pp. 224-247.

Mowday R.T, L.W. Porter, R.M. Steers, 1982. *Employee-organization linkages: The psychology of commitment, absenteeism, and turnover.* New York: Academic Press.

Meyer and Parfyonova, 2010. *Parfyonova Normative commitment in the workplace: A theoretical analysis and re-conceptualization* Human Resource Management Review, 20 (2010), pp. 283-294, https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2009.09.001.

Meyer et al., 1993. *Commitment to organizations and occupations: extension and test of a three-component conceptualization* J. Appl. Psychol., 78 (1993), pp. 538-551.

Nahid Naderi Anari, 2012. "*Teachers: emotional intelligence, job satisfaction, and organizational commitment"*, Journal of Workplace Learning, Vol. 24 Issue: 4, pp.256-269, https://doi.org/10.1108/13665621211223379.

Naser Valaei, Sajad Rezaei. 2016. "*Job satisfaction and organizational commitment: An empirical investigation among ICT-SMEs",* Management Research Review, Vol. 39 Issue: 12, pp.1663-1694, https://doi.org/10.1108/MRR-09-2015-0216.

Patiar and Wang, 2016. *The effects of transformational leadership and organizational commitment on hotel departmental performance Int. J. Contemp. Hosp. Manage.*, 28 (3) (2016), pp. 586-608.

Peachey et al., 2014. *WellsExamining the influence of transformational leadership, organizational commitment, job embeddedness, and job search behaviors on turnover intentions in intercollegiate athletics Leadership Organ*. Dev. J., 35 (8) (2014), pp. 740-755.

Powell and Meyer, 2004. *Side-bet theory and the three-component model of organizational commitment*. Journal of Vocational Behavior, 65 (2004), pp. 157-177, https://doi.org/10.1016/S0001-8791(03)00050-2.

Rabia Imran, Kamaal Allil, Ali Bassam Mahmoud. 2017. "*Teacher's turnover intentions: Examining the impact of motivation and organizational commitment*", International Journal of Educational Management, Vol. 31 Issue: 6, pp.828-842, https://doi.org/10.1108/IJEM-05-2016-0131.

Raub and Robert, 2013. *Empowerment, organizational commitment, and voice behavior in the hospitality industry:* evidence from a multinational sample Cornell Hosp. Quart., 54 (2) (2013), pp. 136-148.

Ravikiran Dwivedula dan Christophe N. Bredillet. 2010. "*Profilling Work Motivation Of Project Workers".* International Journal of Project Management, Vol. 28, pp. 158-165.

Riane Johnly Pio, Johny Revo Elia Tampi, "*The influence of spiritual leadership on quality of work life, job satisfaction and organizational citizenship behavior*", International Journal of Law and Management, https://doi.org/10.1108/IJLMA-03-2017-0028.

Robbins & Judge. 2011. *Oraganizational Behavior*. San Diego State University and University Of Notre Dame. Editon 15.

Roseanne C. Moody, Daniel J. Pesut. 2006. "*The motivation to care: Application and extension of motivation theory to professional nursing work*", Journal of Health Organization and Management, Vol. 20 Issue: 1, pp.15-48, https://doi.org/10.1108/14777260610656543.

Rusliza Yahaya, Fawzy Ebrahim. 2016. "*Leadership styles and organizational commitment: literature review", Journal of Management Development*, Vol. 35 Issue: 2, pp.190-216, https://doi.org/10.1108/JMD-01-2015-0004.

O'Reilly and Chatman, 1986. *Organizational commitment and psychological attachment: The effects of compliance, identification and internalization on prosocial behavior* Journal of Applied Psychology, 71 (1986), pp. 492-499.

Rumangkit, S. 2016. "*Pengaruh Sosialisasi Organisasi Pada Komitmen Afektif Yang Dimediasi Oleh Kesesuaian Nilai".* Jurnal Bisnis Darmajaya, Vol. 02, No. 01, pp. 37-59.

Sanusi, A. 2012. *Organisasi dan Komitmen Locus Of Control Atas Partisipasi Penyusunan Estimasi Terhadap Kinerja Pemerintah Kota Bandar Lampung*, Jurnal Manajemen dan Keuangan, Vol. 10, No. 01, pp. 107.

Samuel K. Sejjaaka, Twaha K. Kaawaase. 2014. "Professionalism, rewards, job satisfaction and organizational commitment amongst accounting professionals in Uganda", Journal of Accounting in Emerging Economies, Vol. 4 Issue: 2, pp.134-157, https://doi.org/10.1108/JAEE-01-2012-0003.

Spector, P.E. 1997. *Job satisfaction: Application, assessment, causes, and consequences* London: Sage.

Siaw Chui Chai, Rui Fen Teoh, Nor Afifi Razaob, Masne Kadar. 2017. *Work motivation among occupational therapy graduates in Malaysia.* Hong Kong Journal of Occupational Therapy, Vol. 30,42e48 http://dx.doi.org/10.1016/j.hkjot.2017.05.002.

Sutarto Wijono. 2014. Psikologi Industri. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Wilson Bangun. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Penerbit Erlangga.

Vandenberghe and Tremblay. 2008. *The role of pay satisfaction and organizational commitment in turnover intentions: A two-sample study.* Journal of Business Psychology, 22 (2008), pp. 275-286.

Vincent Cho, Xu Huang. 2012. *"Professional commitment, organizational commitment, and the intention to leave for professional advancement: An empirical study on IT professionals*", Information Technology & People, Vol. 25 Issue: 1, pp.31-54, https://doi.org/10.1108/09593841211204335