

HUBUNGAN KOMITMEN ORGANISASI DENGAN MOTIVASI KERJA KARYAWAN PT. JASAMARGA CABANG BELMERA

Siti Aisyah

Fakultas Psikologi Universitas Medan Area

ABSTRACT

The aim of this research is to know relation between organizational commitment with work motivation of employment of PT Jasa Marga branch Belmera Medan. There are 70 employment used as sample in this research and different background as like education, and work experience. The results show that there are no relation between organizational commitment and work motivation, which coefficient correlation (r_{xy}) = 0,037 and $p > 0,05$.

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara komitmen organisasi dengan motivasi kerja karyawan PT. Jasa Marga Cabang Belmera Medan. Sebanyak 70 orang karyawan digunakan sebagai sampel dalam penelitian dengan latar belakang pendidikan, dan masa kerja yang berbeda-beda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak ada hubungan yang signifikan antara komitmen organisasi dengan motivasi kerja, dimana nilai koefisien korelasinya (r_{xy}) sebesar 0,037 dengan $p > 0,05$.

Kata Kunci : Motivasi kerja, Komitmen organisasi.

PENDAHULUAN

Organisasi di abad-21 seperti ini dituntut untuk mempunyai keunggulan bersaing baik dalam hal kualitas produk, service, biaya maupun sumberdaya manusia yang profesional. Untuk mewujudkan hal tersebut, sumberdaya manusia memegang peranan penting dan perlu mendapat perhatian dan pengkajian yang lebih dalam, karena bagaimanapun juga manusialah yang akhirnya menentukan dan memprediksikan keberhasilan atau kegagalan suatu kebijaksanaan, strategi, maupun langkah-langkah kegiatan operasional yang siap dilaksanakan (Unarajan, 1996). Oleh karena itu karyawan dituntut untuk dapat melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya lebih profesional yang berarti karyawan mempunyai pandangan untuk selalu berpikir, kerja keras, bekerja sepenuh waktu, disiplin, jujur, loyaliat

tinggi dan penuh dedikasi untuk keberhasilan pekerjaannya (Hamid, et al, 2003 : 04). Untuk itu diperlukan adanya pembinaan dan ditumbuhkan kesadaran juga kemampuan kerja yang tinggi. Apabila pegawai dengan penuh kesadaran bekerja dengan optimal, maka tujuan organisasi akan lebih mudah tercapai.

Mengingat bahwa setiap tindakan suatu organisasi dapat memberikan stimulasi reaksi pada sumberdaya manusia di dalamnya (para karyawan), maka tidak ada pilihan lain selain harus dilakukan motivasi agar karyawan dapat memiliki kinerja. Jika para karyawan termotivasi untuk bekerja dengan optimal maka tujuan organisasi dapat terwujud dengan tingkat efisien dan efektifitas yang tinggi.

Davis dan Newstroom (1996) mengemukakan bahwa pendekatan motivasi yang diterima secara luas adalah model harapan (*expectancy model*), juga dikenal sebagai teori harapan yang

dikembangkan oleh Victor H. Vroom dan telah diperluas dan disempurnakan oleh Poster dan Lawler serta yang lain. Vroom menjelaskan bahwa motivasi adalah hasil dari tiga faktor, seberapa besar seseorang menginginkan imbalan (*valensi*), perkiraan orang itu tentang kemungkinan bahwa upaya yang dilakukan akan menimbulkan prestasi yang berhasil (*harapan*), dan perkiraan bahwa prestasi itu akan menghasilkan perolehan imbalan (*instrumentalitas*).

Berdasarkan gagasan Davis dan Newstrom itu, tergambar bahwa seseorang mau bekerja untuk kepentingan organisasi, apabila dapat meyakini bahwa apa yang dilakukan itu akan memberikan harapan akan diperolehnya. Dengan demikian jelas bahwa motivasi sangat erat kaitannya dengan kebutuhan, keinginan, dan harapan.

Tingginya komitmen karyawan dapat mempengaruhi usaha suatu perusahaan secara positif. Adanya komitmen akan membuat karyawan mendukung semua kegiatan perusahaan secara aktif, ini berarti karyawan akan bekerja lebih bersemangat.

Komitmen karyawan ini diperlukan oleh perusahaan dan merupakan faktor penting bagi perusahaan dalam rangka mempertahankan kinerja perusahaan. Apalagi dalam era persaingan bisnis yang makin ketat seperti dewasa ini. Agar kerjasama yang baik antara karyawan dan perusahaan tercapai, maka perusahaan harus membuat kebijakan maupun memiliki manajemen yang adil bagi kedua belah pihak. Manajemen yang baik merupakan proses pengembangan dan implementasi strategi, kebijakan dan sistem yang membantu organisasi mencapai tujuannya dengan mendapatkan dan mempertahankan orang-orang yang diperlukan dengan meningkatkan motivasi dan komitmennya.

Dilihat dari sudut pandang karyawan, secara psikologis aspek hubungan kerja yang baik mencakup bagaimana perlakuan yang diterima dalam hal keadilan,

persamaan dan konsistensi, keamanan kerja, lingkup untuk menunjukkan kompetensinya, harapan karir dan peluang untuk mengembangkan keterampilan, keterlibatan dan pengaruh, keyakinan pada organisasi untuk memenuhi janjinya dan keyakinan bahwa dirinya akan dimanajementi secara kompeten. Sedangkan dari sudut pandang perusahaan, kontrak psikologis mencakup aspek hubungan kerja seperti kompetensi, upaya, kemampuan menyesuaikan, komitmen dan loyalitas (Amstrong dan Murlis, 2003).

PT. Jasa Marga sendiri sebagai perusahaan pengembangan dan pengoperasian jalan tol sangat memerlukan karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi. Jika karyawan termotivasi untuk bekerja maka hal tersebut akan mendukung tercapainya tujuan dari perusahaan. Berdasarkan wawancara dengan bagian SDM di perusahaan tersebut diketahui ada beberapa karyawan yang sering tidak mengikuti kegiatan yang dilakukan perusahaan seperti tidak mengikuti pelatihan yang dilakukan perusahaan, kurang antusias untuk mengikuti ujian kenaikan jabatan, lambat dalam menyelesaikan pekerjaan dan sering absen mengikuti perlombaan yang selalu dilakukan perusahaan.

KAJIAN TEORI

Motivasi dapat ditafsirkan dan diartikan berbeda oleh setiap orang sesuai dengan tempat dan situasi dari masing-masing orang itu serta disesuaikan dengan perkembangan peradaban manusia. Namun ditinjau dari aspek taksonomi, motivasi berasal dari bahasa latin yaitu "*movere*" yang artinya bergerak. Menurut Winardi (2001), istilah motivasi berasal dari perkataan bahasa latin, yakni "*movere*" yang berarti "*menggerakkan*" (to move). Dengan demikian secara etimologi, motivasi berkaitan dengan hal-hal yang mendorong atau menggerakkan seseorang untuk melakukan sesuatu.

Menurut George Thompson (dalam Ndraha, 1999) konsep kerja adalah *an activity which demands the expenditure of energy or effort to create from "raw materials" those products or services which people value*. Dengan kata lain, kerja adalah proses penciptaan nilai pada suatu unit sumber daya.

Moh. As'ad (1981) mengemukakan bahwa motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja kuat dan lemahnya motivasi kerja seseorang tenaga kerja ikut menentukan besar kecilnya prestasinya.

Menurut Udai Pareek (1984), motivasi kerja adalah suatu yang menyebabkan orang mau bekerja keras karena ia mempunyai kebutuhan besar akan persaingan dan berupaya memenuhi kebutuhannya.

Dimensi Motivasi Kerja

Menurut Atkinson (1971), dimensi-dimensi motivasi kerja terdiri atas :

- a. Motif menunjukkan kecenderungan yang umum dari individu untuk mendorong pemuasan kebutuhan.
- b. Pengharapan adalah kalkulasi subyektif tentang kemungkinan tindakan tertentu yang akan berhasil dalam memuaskan kebutuhan (mencapai tujuan).
- c. Insentif adalah kalkulasi subyektif tentang nilai pengharapan bagi pencapaian tujuan.

Komitmen Organisasi

1. Pengertian

Menurut Greenberg dan Baron, komitmen organisasi menggambarkan seberapa jauh seseorang itu mengidentifikasi dan melibatkan dirinya pada organisasinya dan keinginan untuk tetap tinggal di organisasi itu (GreenBerg dan Baron, 1997).

Porter, Mowday, Steers (dalam Miner,1992) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai kekuatan yang organisasi. Sikap ini dapat ditandai dengan

tiga hal, yang pertama adalah kepercayaan yang kuat dan penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi, kedua adalah kesediaan untuk berusaha dengan sungguh-sungguh atas nama organisasi, dan yang ketiga adalah keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan di dalam organisasi.

Sedangkan Stephen P.Robbins (dalam Sjabadhyni, 2001) memandang komitmen organisasi merupakan salah satu sikap kerja. Karena ia merefleksikan perasaan seseorang (suka atau tidak suka) terhadap organisasi tempat ia bekerja.

Meyer dan Allen (1991) merumuskan suatu definisi mengenai komitmen dalam berorganisasi sebagai suatu konstruk psikologis yang merupakan karakteristik hubungan anggota organisasi dengan organisasinya dan memiliki implikasi terhadap keputusan individu untuk melanjutkan keanggotaannya dalam berorganisasi.berdasarkan definisi tersebut anggota yang memiliki komitmen terhadap organisasinya akan lebih dapat bertahan sebagai bagian dari organisasi dibandingkan anggota yang tidak memiliki komitmen terhadap organisasi.

Penelitian Baron dan Greenberg (1990) menyatakan bahwa komitmen memiliki arti penerimaan yang kuat individu terhadap tujuan dan nilai-nilai perusahaan, dimana individu akan berusaha dan berkarya serta memiliki hasrat kuat untuk tetap bertahan di perusahaan tersebut.

Berdasarkan berbagai definisi mengenai komitmen terhadap organisasi maka dapat disimpulkan bahwa komitmen terhadap organisasi merefleksikan tiga dimensi utama, yaitu komitmen dipandang merefleksikan orientasi afektif terhadap organisasi, pertimbangan kerugian jika meninggalkan organisasi, dan beban moral untuk terus berada dalam organisasi.

2. Faktor-faktor Organisasi Komitmen

a. *Affective Commitment*

Individu dengan affective commitment yang tinggi memiliki kedekatan emosional yang erat terhadap organisasi, hal ini berarti bahwa individu tersebut akan memiliki motivasi dan keinginan untuk berkontribusi secara berarti bahwa individu terhadap organisasi dibandingkan individu dengan affective commitment yang lebih rendah.

Berdasarkan beberapa penelitian affective commitment memiliki hubungan yang sangat erat dengan seberapa sering seorang anggota tidak hadir atau absen dalam organisasi.

Kim dan Mauborgne (Allen & Meyer, 1997) menyatakan individu dengan affective commitment tinggi akan lebih mendukung kebijakan perusahaan dibandingkan yang lebih rendah.

b. *Continuance Commitment*

Individu dengan continuance commitment yang tinggi akan bertahan dalam organisasi, bukan karena alasan emosional, tapi karena adanya kesadaran dalam individu tersebut akan kerugian besar yang dialami jika meninggalkan organisasi. Berkaitan dengan hal ini, maka individu tersebut tidak dapat diharapkan untuk memiliki keinginan yang kuat untuk berkontribusi pada organisasi. Jika individu tersebut tetap bertahan dalam organisasi, maka pada tahap selanjutnya individu tersebut dapat merasakan putus asa dan frustrasi yang dapat menyebabkan kinerja yang buruk.

c. *Normative Commitment*

Individu dengan normative yang tinggi akan tetap bertahan dalam organisasi karena merasa adanya suatu kewajiban atau tugas. Meyer & Allen (1991) menyatakan bahwa perasaan semacam itu akan memotivasi individu untuk bertingkah laku secara baik dan melakukan tindakan yang tepat bagi organisasi.

3. Pembentukan Organisasi Komitmen

a. *Proses terbentuknya affective commitment*

Ada beberapa penelitian mengenai antecedents dari affective commitment. Berdasarkan penelitian tersebut didapatkan tiga kategori besar, yaitu :

- Karakteristik organisasi yang mempengaruhi perkembangan affective commitment adalah sistem desentralisasi, adanya kebijakan organisasi yang adil, dan cara menyampaikan kebijakan organisasi kepada individu (Meyer & Allen, 1997)
- Karakter Individu. Ada beberapa penelitian yang menyatakan bahwa gender mempengaruhi affective commitment, namun ada pula yang menyatakan tidak demikian. Selain itu, usia juga mempengaruhi proses terbentuknya affective commitment, meskipun tergantung dari beberapa kondisi individu sendiri, organizational tenure, status pernikahan, tingkat pendidikan, kebutuhan untuk berprestasi, etos kerja, dan persepsi individu (Allen & Meyer, 1997).
- Pengalaman kerja individu yang mempengaruhi proses terbentuknya affective commitment antara lain job scope, yaitu beberapa karakteristik yang menunjukkan kepuasan dan motivasi individu. Hal ini mencakup tantangan dalam pekerjaan, tingkat otonomi individu, variasi kemampuan yang digunakan individu, dan hubungannya dengan atasan.

b. *Proses terbentuknya continuance commitment*

Continuance commitment dapat berkembang karena adanya berbagai tindakan atau kejadian yang dapat meningkatkan kerugian jika meninggalkan organisasi. Beberapa tindakan atau

kejadian ini dapat dibagi ke dalam dua variabel, yaitu investasi dan alternatif. Selain itu pertimbangan juga dapat mempengaruhi individu (Allen & Meyer, 1997).

Investasi termasuk sesuatu yang berharga, termasuk waktu, usaha ataupun uang, yang harus individu lepaskan jika meninggalkan organisasi. Sedangkan alternatif adalah kemungkinan untuk masuk ke organisasi lain. Proses pertimbangan adalah saat di mana individu mencapai kesadaran akan investasi dan alternatif, dan bagaimana dampaknya bagi mereka sendiri (Allen & Meyer, 1997).

c. Proses terbentuknya normative commitment

Wiener menyatakan normative commitment terhadap organisasi dapat berkembang dari sejumlah tekanan yang dirasakan individu selama proses sosialisasi (dari keluarga atau budaya) dan selama sosialisasi saat individu baru masuk ke dalam organisasi. Dan adanya kontrak psikologis antara anggota dengan organisasinya.

4. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi

Faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen dalam berorganisasi adalah karakteristik individu, karakteristik organisasi, dan pengalaman selama berorganisasi. Yang termasuk ke dalam karakteristik organisasi adalah struktur organisasi, desain kebijaksanaan dalam organisasi, dan bagaimana kebijaksanaan tersebut disosialisasikan. Karakteristik pribadi terbagi ke dalam dua variabel, yaitu variabel demografis dan variabel disposisional.

Variabel demografis mencakup gender, usia, status pernikahan, tingkat pendidikan, dan lamanya seseorang bekerja pada suatu organisasi.

Variabel disposisional mencakup kepribadian dan nilai yang dimiliki anggota organisasi. Hal-hal lain yang

tercakup ke dalam variabel disposisional ini adalah kebutuhan untuk berprestasi dan etos kerja yang baik. Selain itu kebutuhan untuk berafiliasi dan persepsi individu mengenai kompetensinya sendiri.

Pengalaman berorganisasi tercakup ke dalam kepuasan dan motivasi anggota organisasi selama berada dalam organisasi, perannya dalam organisasi tersebut, dan hubungan antara anggota organisasi dengan supervisor atau pemimpinnya (Allen & Meyer, 1997).

PEMBAHASAN

Dalam penelitian ini, yang menjadi responden adalah karyawan di lingkungan PT. Jasa Marga Cabang Belmera Medan. Perusahaan ini memiliki karyawan sebanyak 241 orang untuk berbagai bagian. Karakteristik responden selengkapnya dapat dilihat pada Tabel 4.1.

Tabel 4.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Bagian Unit Kerja

No.	Bagian Unit Kerja	Jml	Persentase (%)
1.	Bagian SDM dan Umum	20	8.30
2.	Bagian Keuangan	8	3.32
3.	Bagian Operasi	213	88.38
Jumlah		241	100.00

Sumber : Bagian SDM dan Umum PT. Jasa Marga Cabang Belmera Medan, 2009

Sampel yang diambil sesuai dengan teori Gay yang menyatakan sampel sudah dapat mewakili jika minimal jumlah sampel 10 % dari jumlah populasi. Dalam hal ini, sampel yang diambil lebih kurang 30 % dari total karyawan, sehingga jumlah responden yang diambil adalah sebanyak 70 orang responden yang terdiri dari berbagai bagian unit kerja. Setelah diperoleh jumlah responden, selanjutnya dilakukan pemilihan responden dengan metode *proporsional random sampling*, artinya sampel yang diambil dipilih secara acak berdasarkan proporsi. Metode ini dipilih karena jumlah populasi diketahui

dan sampel sangat heterogen. Heterogen maksudnya adalah bahwa responden memiliki latar belakang maupun bagian yang berbeda-beda, sehingga sampel yang diambil disesuaikan dengan bagian unit kerja yang ada di lokasi penelitian.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa hubungan komitmen organisasi (X) dengan motivasi kerja (Y) adalah lemah, karena nilai koefisien korelasi sebesar 0,119 yang terletak di bawah 0,50. Korelasi (r) ini tergolong lemah, berarti ada faktor diluar dari kepuasan kerja yang diteliti yang mempunyai hubungan erat dengan motivasi kerja pada PT. Jasa Marga Cabang Belmera.

Variabel komitmen organisasi mempunyai kontribusi sebesar 0,136 menunjukkan bahwa setiap peningkatan / penambahan organisasi akan diikuti oleh peningkatan / penambahan motivasi kerja sebesar 0,136 dengan asumsi variabel bebas yang lain tetap (variabel lain tidak berubah). Hal tersebut menunjukkan bahwa tingkat elastisitas motivasi kerja karyawan karena variabel komitmen organisasi adalah sebesar 0,136.

Indeks korelasi komitmen organisasi yang diperoleh adalah sebesar 0,037. Dengan demikian, tidak terdapat hubungan yang signifikan dan bermakna antara variabel bebas (komitmen organisasi) dengan variabel terikat (motivasi kerja).

Berdasarkan hasil ini, maka hipotesis yang telah diajukan dalam penelitian ini dinyatakan tidak dapat diterima (ditolak).

PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat dinyatakan tidak terdapat hubungan antara komitmen organisasi (X) dengan motivasi kerja (Y) karena nilai koefisien korelasi sebesar 0,037 lebih kecil dari pada rtabel pada taraf signifikansi 0,05.

Atas dasar analisis tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel bebas (komitmen organisasi) tidak mempunyai

hubungan yang positif dan bermakna dengan variabel terikat (motivasi kerja).

Hubungan komitmen organisasi (X) dengan motivasi kerja (Y) adalah lemah, karena nilai koefisien korelasi sebesar 0,119 yang terletak di bawah 0,50. Hal ini menunjukkan bahwa variabel-variabel lain di luar variabel bebas yang telah diajukan memiliki kemungkinan yang lebih besar mempengaruhi motivasi kerja pada PT. Jasa Marga Cabang Belmera. Variabel lain-lain ini bisa saja dimungkinkan seperti iklim organisasi, lingkungan kerja, lokasi tempat bekerja, maupun faktor prestise dari pekerjaan, dan lain-lain.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian seperti tersebut di atas, maka saran yang diajukan adalah sebagai berikut :

1. Melihat faktor komitmen organisasi tidak berhubungan dengan motivasi kerja perlu kiranya perusahaan melakukan penelitian lain yang berhubungan dengan motivasi kerja namun diluar daripada faktor yang telah diteliti.
2. Rasa memiliki dan keinginan karyawan untuk terus bergabung di perusahaan ini sebaiknya harus terus dipertahankan oleh karena itu perusahaan perlu menjaga dan memelihara hubungan dengan karyawan dengan memberikan perhatian dan hal-hal yang dapat mempertahankan komitmen karyawan terhadap perusahaan.
3. Karena penelitian ini hanya terbatas pada faktor komitmen organisasi dengan sampel di PT. Jasa Marga Cabang Belmera maka peneliti menyarankan kepada peneliti lainnya untuk melakukan penelitian sejenis yang lebih lanjut dengan menggunakan sampel yang lebih besar sehingga dapat diperoleh data yang lebih sempurna tentang hal-hal yang mempengaruhi motivasi kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi, 1998. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Yogyakarta, Cetakan Ke-4, Rhineka Cipta.
- Australian Departement of Labour (1974). *Job Enrichment and Job Satisfaction: Selected Overseas Studies*. Canberra: Australian Government Publishing Service.
- As'ad, Moh Psi, SU. 1987, *Psikologi Industri*, Penerbit Liberty Yogyakarta.
- Djati, Pantja, S & Khusaini, M, 2003, *Kajian Terhadap Kepuasan Kompensasi, Komitmen Organisasi Dan Prestasi Kerja*, Retrieved Januari 22, 2009, from <http://eprints.ums.ac.id>, Pantja Djati.
- Donovan, J.J. (2001). *Work Motivation*. In N. Anderson, D.S. Ones, & H.K. Sinangil (Eds), *The Handbook of Industrial, Work and Organizational Psychology* (pp. 53-76). London : Sage Publications.
- Erwin, 2008, *Rancangan Pemberian Insentif terhadap karyawan USU*. Skripsi (Tidak Diterbitkan, Medan : Fakultas Teknik Industri Universitas Sumatera Utara.
- Gay, L.R, 1983. *Educational Research Competencies for Analysis and Application*. 2nd Edition. Ohio. A Bell and Howell Company.
- Greenberg, J. (1990). *Employee Theft As a Reaction To Underpayment Inequity: The hidden cost of paycuts*. *Journal of Applied Psychology*, 75,5,561-568.
- Gomes Cardoso Faustinus, DR, M.Si, 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit: Andi. Yogyakarta.
- Handoko, T.H. (2000), "Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia", Edisi II. Yogyakarta, BPFE, Yogyakarta.
- Hollenbeck, Jr., & C. R. Williams, (1986), "Turnover Functionality vs Turnover Frequency: A note on Work Attitudes and Organizational Effectiveness", *Journal of Applied Psychology*.
- Hom, P. W., & Kinicki, A. J. (2001). *Toward a Greater Understanding of How Dissatisfaction Drives Employee Turnover*. *Academy of Management Journal*, 44, 975-987.
- Johns, G. (2001). *The Psychology of Lateness, Absenteeism, and Turnover*. In N. Anderson, D. S. Ones, & H.K. Sinangil (Eds), *The Handbook of Industrial, Work, and Organizational Psychology* (pp. 232-252). London : Sage Production.
- Judge, T.A., Parker, S., Colbert, A.E., Heller, D., & Illies, R. (2001). *Job Satisfaction: A cross-cultural review*. In N. Anderson, D.S. Ones, & H.K. Sinangil (Eds), *The Handbook of Industrial, Work, and Organizational Psychology* (pp. 25-52). London : Sage Publications.
- Keith Davis & John W. Newstorm, 1985, *Perilaku Dalam Organisasi*, terjemahan edisi keyujuh, Penerbit Erlangga.
- Landy, F.J. (1989). *Psychology of Work Behavior*. (4th ed.). Pacific Grove, California : Brooks/ Cole Publishing Company.
- Ludwig, T.D., & Geller, E.S. (1997). *Assigned vs Participative Goal Setting ang Response Generalization: Managing Injury Control Among Professional Pizza Deliveries*. *Journal of Applied Psychology*. 82, 253-261.
- Mathiew, J.E., & Zajac, D.M. (1990). *A Review and Meta Analysis of The Antecedents, Correlates,*

- Consequences of Organizational Commitment. *Psychological Bulletin*. 108, 171-194.
- Meyer, J.P., & Allen, N.J. (1997). *Commitment In The Work Place Theory Research and Application*. California : Sage Publications.
- Mobley, W.H., (1999). "Intermediate Linkcages in The Relationship Between Job Satisfaction and Employee Turnover", *Journal of Applied Psychology*, Vol. 62.
- Nasution, Harmein, 2008, *Proses Pengelolaan Sumber Daya Manusia*, USU Press.
- Newstrom, W.J., & Davis, Keith, 1985, Edisi 7 Jilid 1, *Perilaku Dalam Organisasi*, Penerbit Erlangga.
- Robbins, S.P. (2003). *Organizational Behavior* (10th Ed). New jersey : Prentice Hall.
- Santoso, S. 2001. "Statistik Parametrik". Elex Media Komputindo, Jakarta.
- Santoso, S. 2002. "Mengolah Data Statistik Secara Profesional". Elex Media Komputindo, Jakarta.
- Siagian, Sondang. (2004). "Manajemen Sumberdaya Manusia". Bumi Aksara, Jakarta.
- Sopiah, M.Pd, DR. (2008). *Perilaku Organisasional*. Penerbit : Andi. Yogyakarta.
- Suartana, I.W. (2000). "Anteseden dan Konsekuensi Job Insecurity dan Keinginan Berpindah pada Internal Auditor", Tesis pada Magister Sains Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta.
- Sugiyono, 2003. *Metode penelitian Bisnis*, Bandung, CV. Alfabeta.
- Suwandi, & Nur Indriantoro, (1999), "Pengujian Model Turnover Pasewark dan Strawser : Studi Empiris pada Lingkungan Akutansi Publik", *Jurnal Riset Akutansi Indonesia*.
- Soekidjo, Dr. Prof. 2003. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Penerbit Rhineka Cipta.
- Uno, B. Hamzah DR, 2006, *Teori Motivasi dan Pengukurannya*, Penerbit : Bumi Aksara.
- Wood, Wallace, Zeffane, Schermerhorn, Hunt, Osborn, (1998), "Organizational Behavior : A Global Perspective", 2nd Ed, John Wiley & Sons Australia, Ltd, Australia.
- Wright, P.L. (1991). *Motivation in Organizations*, In M. Smith (Ed), *Analysing Organizational Behavior* (pp. 77-102). London : Macmillan Education Ltd.