

PENGARUH IKLIM KERJA DAN MOTIVASI BERPRESTASI TERHADAP KOMITMEN AFEKTIF PEGAWAI DINAS PENDIDIKAN KOTA MEDAN

Bambang Irawadi

Dosen Prodi Manajemen Universitas Dharmawangsa

bambangirawadi@dharmawangsa.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) pengaruh iklim kerja terhadap motivasi berprestasi; (2) pengaruh iklim kerja terhadap komitmen afektif dan (3) pengaruh motivasi berprestasi terhadap komitmen afektif. Subjek penelitian adalah pegawai Dinas Pendidikan Kota Medan dengan jumlah sampel 117 orang. Pengambilan sampel dilakukan dengan *proportionate simple random sampling*. Metode penelitian bersifat analisis jalur bertujuan untuk menguji teori dan memperoleh informasi tentang penelitian. Berdasarkan pengujian hipotesis dapat disimpulkan: (1) terdapat pengaruh langsung iklim kerja dengan motivasi berprestasi dinyatakan dengan $t_{hitung} \rho_{21} > t_{tabel \alpha=5\%}$ ($5,685 > 1,645$); (2) terdapat pengaruh langsung iklim kerja dengan komitmen afektif dinyatakan dengan $t_{hitung} \rho_{y1} > t_{tabel \alpha=5\%}$ ($2,873 > 1,645$) dan (3) terdapat pengaruh langsung motivasi berprestasi terhadap komitmen afektif dinyatakan dengan $t_{hitung} \rho_{y2} > t_{tabel \alpha=5\%}$ ($2,357 > 1,645$). Hasil penelitian memberikan gambaran tentang iklim kerja dan motivasi berprestasi mempengaruhi komitmen afektif sebesar 35,4% dan sisanya ditentukan keadaan lain.

Kata kunci: Iklim kerja, Motivasi berprestasi, Komitmen afektif

LATAR BELAKANG

Komitmen afektif seorang pegawai bisa menjadi rendah hanya karena ketidakmerasannya ada suasana yang kondusif serta motivasi berprestasi yang rendah. Komitmen dalam melaksanakan tugas dengan baik dapat disebabkan karena pegawai mendapat perhatian yang baik oleh kepala dinas dan sebaliknya komitmen pegawai akan rendah bila perhatian kepala dinas yang diberikan rendah. Pegawai tidak merasa sebagai bagian dari organisasi pada tempat dia mengabdikan karena kepala dinas tidak menunjukkan sikap yang empati, memahami pegawai dengan baik serta tidak ikut melibatkan diri dalam masalah yang dihadapi pegawai. Kurangnya penghargaan atas prestasi yang dicapai atau pekerjaan yang dilakukan sering menjadi alasan pegawai untuk tidak sepenuh hati melaksanakan tugas yang dipercayakan kepadanya. Komunikasi yang kurang baik antara komponen organisasi, rasa persaudaraan yang rendah, sistem yang tidak mendukung, pada pelaksanaan tugas, adalah indikasi-indikasi sebuah organisasi organisasi yang tidak memiliki iklim kerja yang baik. Organisasi

dengan iklim yang rendah dapat menyebabkan hubungan interpersonal terganggu. Sehingga kebersamaan atau semangat tim menjadi hilang.

Motivasi berprestasi adalah kekuatan atau dorongan dari dalam diri seseorang untuk melakukan sesuatu aktivitas atau menampilkan perilaku-perilaku tertentu untuk memenuhi kebutuhan hidupnya dengan penuh perhatian dan ketekunan. Motivasi berprestasi merupakan upaya seseorang mencapai prestasi yang lebih tinggi dalam melaksanakan tugas yang diembannya. Teori motivasi berprestasi bersumber dari teori kebutuhan McClelland berpendapat bahwa setiap individu memiliki tiga kebutuhan berprestasi (*need for achievement*), kebutuhan berafiliasi (*need for affiliation*), dan kebutuhan berkuasa (*need for power*). Ketiga kebutuhan ini merupakan kebutuhan yang sangat kuat dalam menggerakkan aktivitas atau perilaku individu. Motivasi berprestasi merupakan dorongan untuk meraih sukses gemilang, hasil yang sebaik-baiknya menurut “standar kesempurnaan”. Dikaitkan dengan pendidikan, motivasi berprestasi pegawai diartikan sebagai usaha pegawai melakukan kegiatan dengan

dorongan oleh keinginan berprestasi unggul yang berorientasi dengan kemandirian dan bukan untung-untungan, pola pikir berorientasi ke depan, bersemangat, bekerja keras, dan pantang menyerah, menyukai pekerjaan yang menantang mengetahui berkeinginan umpan balik segera, merasa susah kalau gagal dalam pekerjaan praktis, optimis, dan berani, kesukaan terhadap situasi pekerjaan yang menuntut tanggung jawab pribadi.

Hasil penelitian Masdiana (2010:37) menunjukkan faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen adalah motivasi kerja dan pengendalian stres. Hasil penelitian Irbayuni (2012) menunjukkan faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen afektif pegawai adalah iklim organisasi, empati dan kebutuhan berprestasi. Hasil penelitian Pradharna (2015) menunjukkan komitmen kerja pegawai dipengaruhi oleh konsep diri dan motivasi berprestasi. Hasil penelitian yang dilakukan Wau (2012) menunjukkan komitmen afektif dipengaruhi oleh kepemimpinan partisipatif, iklim kerja, motivasi berprestasi dan kemampuan pribadi.

Berdasarkan paradigma para ahli tersebut dapat diprediksi sejumlah faktor yang dapat menentukan komitmen afektif, antara lain: iklim kerja dan motivasi berprestasi, pengendalian stres, kemampuan pribadi dengan masing-masing variabel yang melingkupinya. Untuk mengetahui sejauhmana pengaruh faktor tersebut terhadap komitmen afektif perlu dilakukan penelitian dengan judul “Pengaruh iklim kerja dan motivasi berprestasi terhadap komitmen afektif pegawai Dinas Pendidikan Kota Medan”.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada Dinas Pendidikan Kota Medan. Penelitian ini adalah analisis jalur (*path analysis*), dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung seperangkat variabel penyebab (variabel eksogen) terhadap satu set variabel akibat (variabel endogen). Adapun tujuan penelitian dimaksudkan untuk mengetahui: (1) pengaruh langsung kecerdasan iklim kerja

terhadap motivasi berprestasi pegawai Dinas Pendidikan Kota Medan; (2) pengaruh langsung iklim kerja terhadap komitmen afektif pegawai Dinas Pendidikan Kota Medan dan (5) pengaruh langsung motivasi berprestasi terhadap komitmen afektif pegawai Dinas Pendidikan Kota Medan. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh pegawai Dinas Pendidikan Kota Medan, dengan sampel sebanyak 117 orang.

Instrumen penelitian yang dipakai sebagai alat ukur variabel dikembangkan sendiri oleh peneliti dengan cara mempedomani indikator masing-masing variabel. Instrumen tersebut dibuat dengan model skala Likert. Kuesioner ini berisikan sejumlah pernyataan yang diajukan kepada pegawai yang dirumuskan dalam bentuk pertanyaan atau pernyataan dengan empat alternatif jawaban yang disesuaikan dengan tujuan dari pertanyaan atau pernyataan tersebut.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

1. Pengujian hipotesis 1

Dari perhitungan diperoleh jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $5,685 > 1,645$ sehingga H_0 ditolak. Hasil pengujian hipotesis penelitian yaitu $p_{21} > 0$, bermakna bahwa koefisien jalur dari iklim kerja terhadap motivasi berprestasi sebesar 0,436 signifikan pada taraf $\alpha = 0,05$. Dengan kata lain hasil analisis memberikan informasi bahwa iklim kerja berpengaruh langsung terhadap motivasi berprestasi pegawai Dinas Pendidikan Kota Medan.

2. Pengujian hipotesis 2

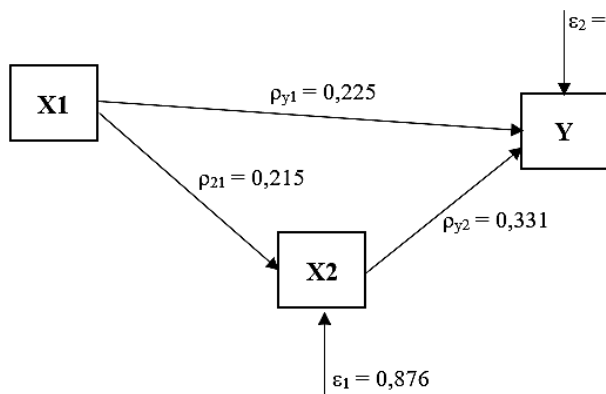
Dari perhitungan diperoleh jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2,873 > 1,645$ sehingga H_0 ditolak. Hasil pengujian hipotesis penelitian yaitu $p_{y1} > 0$, bermakna bahwa koefisien jalur dari iklim kerja terhadap komitmen afektif sebesar 0,233 signifikan pada taraf $\alpha = 0,05$. Dengan kata lain hasil analisis memberikan informasi bahwa iklim kerja berpengaruh langsung terhadap komitmen afektif pegawai Dinas Pendidikan Kota Medan.

3. Pengujian hipotesis 3

Dari perhitungan diperoleh jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2,357 > 1,645$ sehingga H_0 ditolak.

Hasil pengujian hipotesis penelitian yaitu $\rho_{y2} > 0$, bermakna bahwa koefisien jalur dari dari motivasi berprestasi terhadap komitmen afektif sebesar 0,192 signifikan pada taraf $\alpha = 0,05$. Dengan kata lain hasil analisis memberikan informasi bahwa motivasi berprestasi berpengaruh langsung terhadap komitmen afektif pegawai Dinas Pendidikan Kota Medan.

Model kausal yang dibentuk secara teoretik dibuat diagram jalur variabel penelitian seperti pada Gambar 1 berikut.



Gambar 1. Diagram Jalur Penelitian

Pembahasan Penelitian

1. Iklim kerja (X₁) berpengaruh langsung terhadap motivasi berprestasi (X₂)

Hasil penelitian ini menunjukkan besarnya pengaruh iklim kerja secara langsung terhadap motivasi berprestasi adalah sebesar 19,0%. Hal ini menggambarkan bahwa iklim kerja mempengaruhi motivasi berprestasi pegawai. Jika dilihat dari tingkat kecenderungan iklim kerja masih tergolong sedang yakni sebanyak 49,573%. Tidak optimalnya iklim kerja terlihat dari minimnya pemberian reward (penghargaan) yang diterima pegawai dari lingkungan organisasinya, dan kurangnya semangat tim kerja di organisasi dalam membangun motivasi berprestasi pegawai. Lebih lanjut hasil penelitian ini mendukung teori yang dikemukakan Colquitt dkk (2009) bahwa iklim kerja mempengaruhi secara langsung motivasi pegawai dalam bekerja. Hal ini menunjukkan motivasi berprestasi pegawai dapat dioptimalkan dengan meningkatkan iklim kerja.

Iklim kerja yang tercipta dalam suatu organisasi dapat diduga menentukan kepemilikan motivasi berprestasi di kalangan pegawai dan kepala dinas. Iklim kerja di organisasi diartikan sebagai keadaan di organisasi baik fisik maupun non-fisik yang dapat dilihat, diamati, dirasakan, dipersepsikan dan diberi makna oleh pegawai dan warga organisasi lainnya yang melaksanakan tugas di organisasi. Bilamana iklim kerja di organisasi cukup menyenangkan, aman dan nyaman untuk bekerja, pegawai, kepala dinas, pegawai dan warga organisasi lainnya akan berupaya untuk berbuat yang paling baik dalam pekerjaan masing-masing. Iklim kerja yang berkembang di organisasi baik dan menyenangkan akan membuat motivasi berprestasi pegawai akan tinggi.

2. Iklim kerja (X₁) berpengaruh langsung terhadap komitmen afektif (Y)

Hasil penelitian ini menunjukkan iklim kerja berpengaruh langsung sebesar 5,4% terhadap komitmen afektif. Hal ini menggambarkan bahwa iklim kerja mempengaruhi motivasi berprestasi pegawai. Jika dilihat dari tingkat kecenderungan iklim kerja masih tergolong sedang yakni sebanyak 49,573%. Tidak optimalnya iklim kerja terlihat dari minimnya pemberian reward (penghargaan) yang diterima pegawai dari lingkungan organisasinya, dan kurangnya semangat tim kerja di organisasi dalam meningkatkan komitmen afektif pegawai. Hasil penelitian ini mendukung penelitian Andriani (2006) menyatakan ada pengaruh iklim organisasi dan stress terhadap komitmen organisasi dan kepuasan kerja. Hasil penelitian Budiar, dkk (2004) mengemukakan terdapat pengaruh variabel demografi, kompensasi, dan iklim organisasi terhadap motivasi, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi. Penelitian yang dilakukan Wau (2012) menunjukkan iklim kerja dapat mempengaruhi komitmen afektif Kepala dinas. Hal ini menunjukkan komitmen afektif pegawai dapat dioptimalkan dengan meningkatkan iklim kerja.

Komitmen afektif pegawai dipengaruhi iklim kerja organisasi diketahui melalui tanggapan yang diberikan oleh kepala dinas terhadap hasil-hasil interaksi antara komponen-komponen yang terlibat dalam kehidupan organisasi. Hasil-hasil interaksi yang dimaksud dapat diketahui melalui tampilan-tampilan hubungan antar pegawai, kepala dinas dengan pegawai, pegawai dengan masyarakat, yang dapat menimbulkan kesan tersendiri bagi setiap orang yang memberi tanggapan. Tanggapan-tanggapan yang diberikan tersebut itulah yang menggambarkan iklim kerja, sehingga timbul sebutan hubungan yang harmonis, interaksi yang searah, rasa kekompakan, dan sebagainya. Iklim kerja yang digambarkan tersebut diduga dapat menentukan tingkat komitmen afektif pegawai. Berdasarkan hasil analisis di atas dapat diduga bahwa semakin tepat iklim kerja yang berkembang di organisasi akan semakin terdorong pegawai memiliki komitmen afektif dalam bekerja. Sehingga dengan demikian dapat disimpulkan dan diduga bahwa iklim kerja secara langsung mempengaruhi komitmen afektif pegawai.

3. Motivasi berprestasi (X_2) berpengaruh langsung terhadap komitmen afektif (Y)

Hasil penelitian ini menunjukkan motivasi berprestasi berpengaruh langsung sebesar 3,7% terhadap komitmen afektif. Hal ini menggambarkan bahwa motivasi berprestasi mempengaruhi komitmen afektif pegawai. Jika dilihat dari tingkat kecenderungan motivasi berprestasi masih tergolong sedang yakni sebanyak 61,538%. Tidak optimalnya motivasi berprestasi pegawai terlihat dari minimnya keinginan pegawai untuk mendapatkan umpan balik dari setiap pekerjaannya di organisasi, dan masih minimnya keinginan pegawai untuk melakukan pekerjaan secara inovatif. Hasil penelitian ini mendukung teori yang dikemukakan Colquitt dkk (2009) bahwa motivasi berprestasi memengaruhi secara langsung komitmen afektif. Hal ini menunjukkan komitmen afektif pegawai dapat dioptimalkan dengan meningkatkan motivasi berprestasi. Hasil penelitian ini mendukung

penelitian Astaty (2012) dalam penelitiannya, Pengaruh Komitmen Organisasi, Lingkungan kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Tutor Pusat Kegiatan Belajar Masyarakat Kota Medan. Mendapatkan hasil penelitian bahwa motivasi kerja pengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi dan lingkungan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen afektif pegawai dapat dioptimalkan dengan meningkatkan motivasi berprestasi.

Komitmen afektif pegawai didasarkan pada pemikiran bahwa pegawai berkeinginan berprestasi unggul, yang berorientasi pada kemandirian tidak akan membiarkan organisasi sebagai tempat dia bekerja dan dia berusaha akan menjaga nama baik organisasinya. Pegawai akan menjadikan nilai-nilai organisasi sebagai nilai-nilai pribadinya jika terdapat tekad untuk meraih sukses atau prestasi kerja yang gemilang. Motivasi berprestasi harus dimiliki oleh seorang pegawai mengingat pegawai adalah sebagai ujung tombak dalam memajukan pendidikan dan disamping itu seorang pegawai bertugas untuk meningkatkan kemajuan pendidikan terhadap anak didik mereka. Motivasi berprestasi diduga dapat menentukan komitmen afektif pegawai didasarkan atas pemikiran bahwa seorang pegawai memiliki prestasi yang unggul, yang berorientasi kemandirian terhadap kemajuan karier yang diembannya. Untuk meraih sukses atau prestasi yang gemilang, motif melaksanakan tugas atas usaha sendiri dan bukan untung-untungan (*gambling*), pola pikir yang berorientasi ke depan, bersemangat, kerja keras, dan hati-hati, suka memilih pekerjaan yang cukup menantang, tidak mudah menyerah (*gigih* dan suka bereaksi) ingin mengetahui umpan balik segera, merasa susah jika gagal dalam pekerjaan dan praktis, optimis, dan berani dalam bekerja. Berdasarkan pemikiran di atas dapat diduga bahwa pegawai memiliki motivasi berprestasi yang tinggi akan berusaha untuk mengikat dirinya menjadi bagian tidak terpisahkan dengan nilai-nilai organisasi dijadikan nilai pribadi yang harus diperjuangkan untuk mencapai peningkatan semaksimal mungkin.

PENUTUP

Kesimpulan

1. Iklim kerja berpengaruh langsung terhadap motivasi berprestasi pegawai Dinas Pendidikan Kota Medan, artinya semakin baik iklim kerja maka semakin baik juga motivasi berprestasi pegawai Dinas Pendidikan Kota Medan.
2. Iklim kerja berpengaruh langsung terhadap komitmen afektif pegawai Dinas Pendidikan Kota Medan, artinya semakin baik iklim kerja maka semakin baik juga komitmen afektif pegawai Dinas Pendidikan Kota Medan.
3. Motivasi berprestasi berpengaruh langsung terhadap komitmen afektif pegawai Dinas Pendidikan Kota Medan, artinya semakin baik motivasi berprestasi maka semakin baik juga komitmen afektif pegawai Dinas Pendidikan Kota Medan.

Implikasi

1. Iklim kerja adalah merupakan tanggapan pegawai terhadap rasa persaudaraan, semangat kerja sama tim, organisasi yang kondusif dimana karakteristik tertentu yang membedakannya dengan organisasi lain, yang mengacu kepada pengalaman yang dimiliki oleh pegawai terhadap lingkungan kerjanya. Dalam hal ini organisasi harus memperhatikan iklim kerja yang dialami para pegawai di organisasi. Beberapa upaya yang dapat dilakukan di antaranya pemberian reward bagi pegawai yang berprestasi di organisasi. Pemberian reward bagi pegawai yang berprestasi akan memberikan pengaruh yang baik terhadap peningkatan kinerja pegawai. Upaya yang dapat dilakukan organisasi dalam pemberian reward di antaranya memberikan insentif tambahan bagi pegawai, penghargaan prestasi kerja, bantuan biaya pendidikan, dan sebagainya. Selain itu, peningkatan iklim kerja di organisasi dapat juga dilakukan dengan meningkatkan semangat tim kerja di organisasi. Dalam hal ini organisasi harus

- dapat melakukan upaya yang membantu pegawai untuk bekerja secara tim (kelompok) di organisasi. Semangat bekerja secara kelompok akan memberikan pegawai kesempatan untuk mengenal pegawai lain dengan lebih baik, hal inilah nantinya membawa pada iklim kerja yang baik di organisasi. Upaya yang dapat dilakukan organisasi dalam menumbuhkan semangat tim di organisasi di antara membentuk kelompok-kelompok kerja pegawai di organisasi untuk melakukan suatu pekerjaan, membuat diskusi-diskusi kelompok kerja pegawai di organisasi, dan sebagainya.
2. Iklim kerja adalah merupakan tanggapan pegawai terhadap rasa persaudaraan, semangat kerja sama tim, organisasi yang kondusif dimana karakteristik tertentu yang membedakannya dengan organisasi lain, yang mengacu kepada pengalaman yang dimiliki oleh pegawai terhadap lingkungan kerjanya. Dalam hal ini organisasi harus memperhatikan iklim kerja yang dialami para pegawai di organisasi. Beberapa upaya yang dapat dilakukan di antaranya pemberian reward bagi pegawai yang menunjukkan komitmennya terhadap organisasi. Pemberian reward bagi pegawai yang komitmen dengan tugas-tugasnya di organisasi akan memberikan pengaruh yang baik terhadap peningkatan kinerja pegawai. Upaya yang dapat dilakukan organisasi dalam pemberian reward di antaranya memberikan insentif tambahan bagi pegawai yang telah menjalankan tugasnya dengan benar, memberikan tugas tambahan bagi pegawai-pegawai lama yang menunjukkan kinerja baik dan sebagainya. Selain itu, peningkatan iklim kerja di organisasi dapat dilakukan dengan meningkatkan semangat tim kerja di organisasi. Dalam hal ini organisasi harus dapat melakukan upaya yang mengharuskan pegawai untuk bekerjasama di dalam tim kerjanya di organisasi. Semangat bekerja secara kelompok akan memberikan pegawai kesempatan untuk mengenal pegawai lain dengan lebih baik, hal inilah nantinya

membawa pada iklim kerja yang baik di organisasi. Upaya yang dapat dilakukan organisasi dalam menumbuhkan semangat tim di organisasi di antaranya: membentuk kelompok kerja pegawai di organisasi untuk menangani tugas-tugas tertentu, mengapresiasi hasil kerja kelompok kerja pegawai, dan sebagainya.

3. Motivasi berprestasi adalah merupakan usaha pegawai dengan didorong oleh keinginan untuk berprestasi unggul yang berorientasi kemandirian. Dalam hal ini organisasi harus memperhatikan motivasi berprestasi pegawai di organisasi. Beberapa upaya yang dapat dilakukan di antaranya memberikan umpan balik atas setiap pekerjaan yang telah dilakukan pegawai di organisasi. Umpan balik atas setiap pekerjaan memberikan pegawai informasi menyeluruh tentang kelebihan dan kelemahannya dalam bekerja. Dengan adanya umpan balik yang tepat, pegawai dapat memperbaiki cara bekerjanya di organisasi, yang nantinya dapat menentukan komitmen pegawai untuk terus di organisasi. Upaya yang dapat dilakukan organisasi dalam memberikan umpan balik yang tepat pada pegawai di antaranya: mengadakan evaluasi rutin terhadap kegiatan mengajar pegawai di organisasi, memberikan pemecahan terhadap permasalahan mengajar yang terjadi pada pegawai, dan sebagainya. Selain itu, peningkatan motivasi berprestasi pegawai di organisasi dapat juga dilakukan dengan meminta pegawai melakukan pekerjaannya secara inovatif. Pekerjaan yang dilakukan pegawai secara inovatif membawa pegawai kepada keinginan untuk terus mengajar dengan baik. Tindakan inovatif juga membawa pegawai kearah pembelajaran yang lebih baik, yang nantinya memberikan pegawai kesenangan untuk terus berkarir di organisasi. Upaya yang dapat dilakukan organisasi dalam meningkatkan sikap inovatif pegawai dalam bekerja adalah dengan mendorong pegawai untuk mencoba hal-hal baru di kantor, memotivasi pegawai untuk menuangkan ide-ide kreatifnya untuk

perbaiki pembelajaran di kelas, dan sebagainya.

DAFTAR PUSTAKA

- Andriani, N. 2006. "Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Bank Merger: Studi pada PT. Bank Mandiri Hub Malang". *Jurnal Investasi*, Vol 2, No 1, pp. 49-62
- Astuty, Dahlia. 2012. "Pengaruh Komitmen Organisasi, Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Tutor Pusat Kegiatan Belajar Masyarakat (PKBM) Kota Medan". *Tesis*. Medan: Program Pascasarjana Universitas Negeri Medan
- Budiar, dkk. 2004. "Pengaruh Variabel Demografi, Kompensasi dan Iklim Organisasi terhadap Motivasi, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi". *Jurnal Aplikasi Manajemen*, Volume 2, Nomor 2, Agustus 2004
- Colquitt, Jason A., LePine, Jeffery A. dan Wesson, Michael J. 2009. *Organizational Behavior, Improving Performance and Performance and Commitment in the Workplace*. NY. McGraw-Hill
- Gibson, Jamies L Ivancevich, John M, dan Donnelly, James H. 1997. *Organisasi*. Jilid 1. Edisi kedelapan Alih bahasa Ir. Nunuk Adiarni MM. Jakarta: Binarupa Aksara
- Irbayuni, Sulastri. 2012. "Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Keinginan Untuk Pindah Kerja pada PT. Surya Sumber Daya Energi Surabaya". *Jurnal NeO-bis*. Juni 2012, Vol.6, No.1, pp. 4-10
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi kesepuluh: penerjemah vivin Andhika Yuwono, Shekar Purwanti, Th Arie P. dan Winong Rosari Yogyakarta: ANDI
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Rosda
- Mardiana. 2010. *Manajemen Produksi*. Jakarta: Badan Penerbit IPWI
- McShane, Steven L, Glinov, Mary Ann von. 2007 *Organizational Behavior (Esensial)*. International, Edition 2007. New York: McGraw-Hill Companies, Inc.

- Pradharna, A. Sidra. 2015. “Pengaruh Kepuasan Kerja, Stress Kerja, Komitmen Organisasi terhadap Intensi Turnover Studi Kasus di CV Ulama Paper, CV Cipta Pustaka, dan UD. Realitas Surakarta”. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah, Surakarta. 2015, Vol.4, No.1, pp.12-19*
- Wau, Yasaratodo, 2012 “Pengaruh Kepemimpinan Partisipatif, Kemampuan Pribadi, Iklim Kerja, dan Motivasi berprestasi Terhadap Komitmen afektif Kepala dinas Menengah Pertama di Pulau Nias”. *Desertasi PPS Unimed*
- Yulk, Gary 2007. *Kepemimpinan Dalam Organisasi*. Edisi Kelima. Alih Bahasa: Budi Supriyanto. Jakarta: Indeks