



Analisis Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pandu Pada PT Pelabuhan Indonesia I (PERSERO) Dengan Insentif Sebagai Variabel Intervening

Ade Irma Sagala

Akademi Maritim Belawan

Corresponding Author: adeirma.sagala@gmail.com

ABSTRACT

Pandu adalah pelaut yang mempunyai keahlian di bidang nautika yang telah memenuhi persyaratan untuk melaksanakan pemanduan kapal. Melihat pentingnya peranan pandu maka organisasi harus memiliki komitmen dan mampu memotivasi pandu agar mampu memberikan pelayanan yang maksimal. Fenomena yang terjadi di dalam perusahaan terjadi komplain dari pandu tentang rendahnya insentif yang mereka terima serta proses pembayaran yang dilakukan oleh manajemen terbilang lambat. Jenis penelitian yang peneliti lakukan adalah melalui penelitian deskriptif variabel-variabel yang diteliti adalah komitmen organisasi (X1), motivasi kerja (X2), insentif (Z) dan prestasi kerja (Y). Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya maka dapat disimpulkan bahwa variabel-variabel bebas (komitmen organisasi, motivasi kerja dan insentif) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terkaitnya yaitu prestasi kerja baik secara simultan maupun parsial

Kata Kunci

Komitmen Organisasi, Motivasi Kerja, Insentif, Prestasi Kerja

PENDAHULUAN

Komitmen organisasi yang fokus terhadap motivasi kerja dapat berupa dorongan kerja, komunikasi dua arah yang baik bahkan insentif sebagai penunjang kebutuhan hidup pandu yang bekerja memberikan jasa pelayanan pemanduan yang optimal terhadap pengguna jasa sehingga prestasi kerja dapat tercapai sesuai keinginan manajemen.

Atkinson (dalam Gibson, Evansevich dan Donnly, 1996) menyarankan bahwa, analisis tentang motivasi harus memusatkan perhatian pada faktor-faktor yang mendorong (memotivasi) dan mengarahkan kegiatan seseorang. Motivasi berhubungan dengan bagaimana perilaku itu bermula, diberi tenaga, disokong, diarahkan, dihentikan, dan reaksi subyektif yang ada dalam organisasi ketika semua itu berlangsung. Oleh karena hal tersebut, maka kebutuhan suatu kebijakan pimpinan dalam usahanya untuk menggerakkan, mengajak dan mengarahkan pegawai tersebut agar mau bekerja lebih berprestasi sesuai dengan rencana yang ditetapkan.

Komitmen organisasional mempunyai penekanan yang hampir sama yaitu proses pada individu (pegawai) dalam mengidentifikasi dirinya dengan nilai-nilai, aturan-aturan dan tujuan organisasi. Disamping itu, komitmen organisasional menyiratkan hubungan pegawai dengan perusahaan atau organisasi secara aktif. Karena pegawai yang menunjukkan komitmen tinggi memiliki keinginan untuk memberikan tenaga dan tanggung jawab yang lebih dalam menyokong kesejahteraan dan keberhasilan tempatnya bekerja.

Komitmen Organisasional menurut Mathis dan Jackson terjemahan Jimmy dan Bayu (2004:99) mengatakan bahwa tingkat kepercayaan dan penerimaan tenaga kerja terhadap tujuan organisasi dan mempunyai keinginan untuk tetap ada di dalam organisasi tersebut. Sedangkan menurut Jarvi dalam Umi Narimawati (2005:69) mendefinisikan komitmen sebagai "*The state of being obligated or bounnd*" or "*ongagement*". Komitmen adalah pernyataan akan kewajiban atau keharusan, atau janji atau keterlibatan (yang berhubungan dengan intelektual dan emosional). Tanpa adanya komitmen seseorang pada pekerjaannya, kecil kemungkinan untuk pencapaian suatu tujuan, baik tujuan individu maupun tujuan organisasi.

Seperti dalam Zainudin Sri Kuntjoro 2002, komitmen organisasi memiliki tiga aspek utama yaitu :

1. Identifikasi

Identifikasi, yang mewujud dalam bentuk kepercayaan pegawai terhadap organisasi, dapat dilakukan dengan memodifikasi tujuan organisasi. Sehingga mencakup beberapa tujuan pribadi para pegawai atau pun dengan kata lain organisasi memasukan pula kebutuhan dan keinginan pegawai dalam tujuan organisasinya.

2. Keterlibatan

Keterlibatan atau partisipasi pegawai dalam aktivitas-aktivitas kerja penting untuk diperhatikan karena adanya keterlibatan pegawai menyebabkan mereka akan mau dan saling bekerja sama baik dengan pemperluas atau pun dengan sesama teman kerja.

3. Loyalitas

Loyalitas pegawai terhadap organisasi memiliki makna kesediaan seseorang untuk melanggengkan hubungan denga organisasi, kalau perlu dengan mengorbankan kepentingan pribadinya tanpa mengharapkan apapun.

Faktor-faktor komitmen kerja dapat di lihat dari kajian yang dilakukan Mowday (1982) dalam Retno Wulandari (2008). Telaah tersebut membagi faktor-faktor komitmen kerja menjadi 4 karakteristik, yang meliputi:

1. Karakteristik Personal

Variabel *personal* yang sering memiliki keterlibatan adalah usia, masa kerja, tingkat pendidikan, ras, jenis kelamin, serta faktor kepribadian yang meliputi motif

berprestasi, perasaan memiliki kepuasan kerja, dan sebagainya.

2. Karakteristik Kerja.

Hal ini berhubungan dengan jabatan atau peran para pandu. Aspek yang berhubungan dengan peranan pekerjaan yang dapat mempengaruhi komitmen kerja adalah lingkup jabatan, tantangan, konflik peran atau ketidakjelasan peran. Meningkatkan tantangan dalam pekerjaan dimungkinkan akan meningkatkan komitmen kerja.

3. Karakteristik Struktural.

Meliputi besarnya organisasi, kehadiran serikat kerja, tingkat kontrol, serta sentralisasi.

4. Pengalaman Kerja.

Tercakup dalam pengertian ini adalah ketergantungan terhadap organisasi kerja, yaitu berupa sejauh mana harapan para pandu dapat dipenuhi oleh perusahaan, sikap positif rekan kerja pandu lainnya terhadap perusahaan, tipe kepemimpinan, dan sebagainya.

Menurut Suwatno (2011:175), sumber motivasi bisa digolongkan menjadi dua, yaitu :

1) Motivasi Intrinsik :

Motivasi intrinsik adalah motif - motif yang menjadi aktif atau berfungsinya tidak perlu dirangsang dari luar, karena dalam setiap diri individu sudah ada dorongan untuk melakukan sesuatu. Motivasi intrinsik dapat juga dikatakan sebagai bentuk motivasi yang di dalamnya aktivitas dimulai dan diteruskan berdasarkan suatu dorongan dari dalam diri dan secara mutlak berkait dengan aktivitas belajarnya. Jenis motivasi ini timbul dalam diri individu atas dasar kemauan dari diri sendiri tanpa ada paksaan dari orang lain

2) Motivasi Ekstrinsik :

Motivasi ekstrinsik adalah motif - motif yang menjadi aktif dan berfungsinya karena adanya perangsang dari luar. Motivasi ekstrinsik dapat juga dikatakan sebagai bentuk motivasi yang di dalamnya aktivitas dimulai dan diteruskan berdasarkan dorongan dari luar yang tidak berkaitan dengan dirinya. Jenis motivasi ini timbul sebagai akibat pengaruh dari luar individu.

Bernardin dan Russel (1993:378) memberikan definisi tentang prestasi kerja sebagai berikut :

"performance is defined as the record of outcome produced on a specified job function or activity during a specified time period" (Prestasi kerja didefinisikan sebagai catatan dari hasil-hasil yang diperoleh melalui fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan selama tempo waktu tertentu).

Ranupandojo dan Husman (2000:121), mengemukakan metode prestasi kerja, diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Penilaian sistematis oleh atasan. Bentuk penilaian yang dilakukan secara sistematis oleh atasan kepada bawahannya langsung.
2. Sistem-sistem penilaian prestasi kerja tradisional
 - a. *Ranking*

Merupakan cara tertua dan paling sederhana, yaitu dengan membandingkan karyawan satu dengan karyawan lainnya secara keseluruhan untuk menentukan siapa yang lebih baik.
 - b. Perbandingan karyawan dengan karyawan
Metode penilaian ini sebenarnya hampir sama dengan penilaian yang menggunakan metode ranking, yaitu membandingkan karyawan satu dengan karyawan lainnya, hanya saja pada metode ini sudah lebih spesifik, yaitu dengan memilih penilaian seseorang kedalam berbagai faktor, seperti kepemimpinan, inisiatif dan lain sebagainya.
 - c. *Grading*

Pada metode ini telah dibuat definisi yang jelas untuk tiap kategori penilaian. Misalnya "Baik sekali", "Memuaskan" dan "Kurang memuaskan." Hasil penilaian kemudian dimasukkan kedalam salah satu kategori di atas.
 - d. Skala grafis (*graphic scales*)

Merupakan metode penilaian tradisional yang paling banyak digunakan. Penilaian metode ini didasarkan pada faktor-faktor yang dianggap penting pada suatu pekerjaan. Kemudian faktor-faktor tersebut dibagi kedalam beberapa kategori, seperti "Baik sekali", "Cukup", "Kurang" dan lain sebagainya. Jadi penilaian disini adalah dengan membandingkan prestasi kerja karyawan dengan masing-masing faktor dan masing-masing kategori.
 - e. *Check lists*

Pada metode ini, penilaian hanya sekedar mengajukan sejumlah pertanyaan-pertanyaan yang telah disediakan kepada para karyawan, dengan pilihan jawaban "Ya" dan "Tidak." Kemudian bagian personalia yang akan melakukan penilaian atas pengisian *check lists* tersebut.
3. Manajemen berdasarkan sasaran (*Manajemen by objectives*)

Pada metode penilaian ini, penilaian dilakukan dengan melibatkan dua belah pihak, yaitu karyawan dan pimpinan. Jadi, pimpinan bukan sekedar menilai, tetapi juga bersama-sama karyawan menentukan sasaran yang bisa dipakai sebagai pedoman penilaian tersebut, sehingga karyawan akan merasa bertanggungjawab dalam pencapaian tujuan tersebut.

Menurut Hariandja (2002:246): "Insentif merupakan salah satu faktor yang penting dalam meningkatkan prestasi kerja, memotivasi pegawai, merangsang pegawai baru yang berkualitas untuk memasuki organisasi, mempertahankan pegawai yang ada dan meningkatkan produktivitas organisasi".

Komitmen manajemen PT Pelabuhan Indonesia (Persero) dalam meningkatkan motivasi pada pandu untuk memberi pelayanan jasa pemanduan yang optimal akan berpengaruh terhadap prestasi kerja para pandu, maka perumusan masalah antara lain:

- a. Apakah ada pengaruh yang signifikan antara komitmen organisasi terhadap prestasi kerja pandu PT Pelabuhan Indonesia I (Persero)?
- b. Apakah ada pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap prestasi kerja pandu PT Pelabuhan Indonesia I (Persero)?
- c. Apakah ada pengaruh yang signifikan antara komitmen organisasi dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja pandu PT Pelabuhan Indonesia I (Persero) melalui insentif?

METODE PENELITIAN

Populasi adalah pandu di PT Pelabuhan Indonesia I (Persero) yang berjumlah 110 orang. Sampel merupakan bagian dari populasi yang akan diteliti yang memiliki karakteristik sama dengan populasi. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh pandu di PT Pelabuhan Indonesia I (Persero).

Sugiyono juga mengemukakan tentang penarikan sampel penelitian, yaitu “Untuk sekedar ancer-anceran maka apabila subjeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semua. Sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Selanjutnya jika jumlah subjeknya lebih dari 100, maka dapat diambil 10 - 15 % atau 20 - 25 % atau lebih. Berdasarkan pendapat tersebut maka ditetapkan bahwa subjek sampel dalam penelitian ini sebanyak 30 orang pandu di PT Pelabuhan Indonesia I (Persero) yang untuk selanjutnya disebut responden.

Metode analisis yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda yaitu suatu analisis untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh langsung antara variabel bebas (komitmen organisasi, motivasi kerja dan insentif) terhadap variabel terikat (prestasi kerja) dan ada tidaknya pengaruh tidak langsung antara variabel bebas (komitmen organisasi dan motivasi kerja) terhadap variabel terikat (prestasi kerja) dengan perhitungan persamaan regresi linear berganda dikutip dari buku Riduwan dan Kuncoro (2008 : 152).

Untuk menguji pengaruh variabel intervening digunakan metode analisis jalur (Path Analysis). Menurut Riduwan dan Kuncoro (2008:1) *path analysis* adalah suatu teknik untuk menganalisis hubungan sebab akibat yang terjadi pada regresi berganda jika variabel bebasnya mempengaruhi variabel terikat tidak hanya secara langsung tetapi juga secara tidak langsung. Sedangkan tujuan utama *path analysis* adalah untuk menerangkan akibat langsung dan tidak langsung dari beberapa variabel penyebab, terhadap beberapa variabel lainnya sebagai variabel akibat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil deskripsi data dapat dilihat pada table 1:

Table 1.**Rangkuman Deskripsi Data**

Parsial		Beta	t Hit	t Tab	Sig
(X ₁)	→ (Y)	0.135	2.31 5	2.05 5	0.029
(X ₂)	→ (Y)	0.307	2.85 5	2.05 5	0.008
(Z)	→ (Y)	0.261	2.60 6	2.05 5	0.015
Simultan		R Square	F Hit	F Tab	Sig
X ₁ , X ₂ dan Z	→ Y	0.916	94.5 78	2.97 5	.000(a)

Keterangan:

X₁ = Komitmen Organisasi

X₂ = Motivasi Kerja

Z = Insentif

Y = Prestasi Kerja

Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 1 di atas, maka persamaan regresi yang dihasilkan adalah:

$$Y = 0,845 + 0,135X_1 + 0,307X_2 + 0,261Z$$

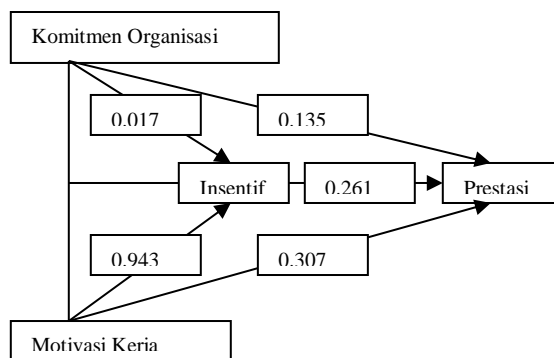
Maka koefisien regresi atau arah hubungan kausal ayau arah hubungan kausal maka hasil dari uji signifikasi pengaruh parsial (Uji t).

1. Secara individual komitmen organisasi (X₁) berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja (Y) sebagaimana ditunjukkan oleh nilai signifikansi= 0,029 yang lebih kecil dari $\alpha = 5\%$, hal itu berarti setiap kali penilaian komitmen organisasi naik 1 (satu) unit maka itu akan menambahkan prestasi kerja pandu sebanyak 0,135.
2. Secara individual motivasi kerja (X₂) berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja (Y) sebagaimana ditunjukkan oleh nilai signifikansi= 0,008 yang lebih kecil dari $\alpha = 5\%$, hal itu berarti setiap kali penilaian motivasi kerja naik 1 (satu) unit maka itu akan menambahkan prestasi kerja pandu sebanyak 0,307.

3. Secara individual insentif (Z) berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja (Y) sebagaimana ditunjukkan oleh nilai signifikansi= 0,015 yang lebih kecil dari $\alpha = 5\%$, hal itu berarti setiap kali penilaian insentif naik 1 (satu) unit maka itu akan menambahkan prestasi kerja pandu sebanyak 0,261.
4. Secara simultan variabel bebas yaitu komitmen organisasi (X1), motivasi kerja (X2) dan insentif (Y) berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja (Y) sebagaimana ditunjukkan oleh nilai signifikansi = 0,000 yang lebih kecil dari $\alpha= 5\%$, hal itu berarti setiap kali penilaian komitmen organisasi, motivasi kerja dan insentif naik 1 (satu) unit maka itu akan menambahkan prestasi kerja pandu sebanyak 0,916.

Pembahasan

Analisis Regresi Linier Berganda ini dimaksudkan untuk menguji pengaruh komitmen organisasi, motivasi kerja dan insentif terhadap prestasi kerja pandu PT Pelabuhan Indonesia I (Persero).



Gambar 1. Path Diagram

Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Prestasi Kerja

Hasil dari penelitian diperoleh bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pandu di PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero). Oleh karena itu PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) hendaknya senantiasa meningkatkan komitmen organisasi yang dimiliki pandu yaitu dengan lebih meningkatkan keyakinan dengan membuat pandu bangga dan merasa memiliki organisasinya, membuat setiap pandu merasa dibutuhkan dan nyaman berada pada perusahaan.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja

Hasil dari penelitian diperoleh bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pandu di PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero). Motivasi kerja sangat penting bagi setiap pandu yang bersangkutan maupun bagi organisasi karena berdasarkan hasil penelitian ini motivasi kerja sangat mempengaruhi

prestasi kerja setiap pandu. Oleh karena itu, motivasi kerja yang baik tercermin dari besarnya rasa tanggung jawab pandu terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya.

Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Insentif

Hasil dari penelitian diperoleh bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap insentif pandu di PT Pelabuhan Indonesia I (Persero). Berdasarkan hasil penelitian responden menunjukkan bahwa besar pengaruh menunjukkan bahwa komitmen pandu yang semakin tinggi menunjukkan prestasi kerja pandu yang meningkat walau tidak signifikan. Adanya komitmen organisasi terhadap perusahaan dan pekerjaannya tidak akan serta merta memberikan pengaruh dominan terhadap tanggung jawab penuh kepada pandu untuk melaksanakan pekerjaannya dengan sebaik-baiknya

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Insentif

Hasil dari penelitian diperoleh bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap insentif pandu di PT Pelabuhan Indonesia I (Persero). motivasi kerja sangat penting bagi yang bersangkutan maupun bagi organisasi karena motivasi kerja akan mempengaruhi prestasi kerja pandu. Oleh karena itu, motivasi kerja yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab pandu terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya

Pengaruh Insentif Terhadap Prestasi Kerja

Hasil dari penelitian diperoleh bahwa insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pandu di PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero). Hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa insentif secara parsial dapat menciptakan suatu komitmen dan motivasi bagi pandu dalam meningkatkan prestasi kerjanya

KESIMPULAN

Berdasarkan analisis hasil studi dan pembahasan tentang analisis pengaruh komitmen organisasi dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja pandu pada PT Pelabuhan Indonesia I (Persero) dengan insentif sebagai variabel intervening, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Komitmen organisasi (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja (Y)
2. Motivasi kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja (Y)
3. Komitmen organisasi (X_1) dan motivasi kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja (Y)
4. Komitmen organisasi (X_1) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap insentif (Z).
5. Motivasi kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap insentif (Z).
6. Komitmen organisasi (X_1) dan motivasi kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap insentif (Z).

7. Variabel - variabel bebas (komitmen organisasi (X_1), motivasi kerja (X_2) dan insentif(Z)) mempunyai pengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama terhadap prestasi kerja.

Variabel - variabel bebas (komitmen organisasi (X_1) dan motivasi kerja(X_2)) mempunyai pengaruh tidak langsung dan signifikan secara bersama-sama terhadap prestasi kerja (Y) melalui variabel insentif (Z).

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Arep Ishak & Hendri Tanjung, 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Universitas , Trisakti Jakarta.
- As'ad , Moh., 2004, *Psikologi Industri*, Edisi Keempat, Liberty, Yogyakarta.
- Bernardin, H. John and Russel, E.A., 1993, *Human resource Management, An Experiential Approach*. Mc. Graw Hill International Edition, Singapore: Mac Graw Hill Book Co.
- Dharma, Agus, 2003, *Manajemen Supervisi*. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Faustino Cardoso Gomes, 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. C.V Andi offset. Yogyakarta.
- Gibson, Evansevich dan Donnly, 1996, *Organisasi dan Manajemen: Perilaku, Sruktur, dan Proses*. Edisi Keempat. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Handoko T. Hani, 2001, *Manajemen Personalial dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta, BPFE .
- Hariandja, Marihot T.E, 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Grasindo, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P, 2008, *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*, PT Bumi Aksara, Jakarta.
- Kinman, Gail and Russell Kinman, 2001, *The Role of Motivation to Learn in Management Education, Journal of Workplace Learning*, Vol.13 No.4 P. 132-143.
- Kreitner, Robert & Kiniciki, Angelo, 2003, *Perilaku Organisasi*, diterjemahkan : Erly Suandy, Salemba Empat, Yogyakarta.
- Martoyo, Susilo 1996, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. BPFE, Yogyakarta.
- Makmur, 2008, *Pemberdayaan Sumber Daya Manusia dan Efektivitas Organisasi*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Mathis, R. L., dan J.H. Jackson, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, buku 1 dan buku 2, Terjemahan, Salemba Empat, Jakarta.
- Mangkuprawira, Sjafri & Aida Vitayala Hubeis, 2007, *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*, Ghalia Indonesia. Bogor.
- M.Manullang, 1993, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 1, BBPE, Yogkyakarta.

- Nani Imaniyati, 2006, Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada Badan Pengawasan Keuangan Dan Pembangunan Perwakilan Jawa Barat, Tesis, Pendidikan Ekonomi, Universitas Pendidikan Ekonomi.
- Retno Wulandari, 2008, Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. BPR Setia Karib Abadi Semarang, Skripsi, Fakultas Ekonomi Universitas Katolik Soegijapranata, Semarang.
- Robbins, S.P. 2008, Perilaku Organisasi, *Jilid I, Edisi 9 (Indonesia)*, PT. Indeks Kelompok Gramedia, Jakarta.
- Ruky, S. Achmad, 2002. Sistem Manajemen Kinerja. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama
- Rao, 1996, Penilaian Prestasi Kerja, Teori dan Praktek, Cetakan Ketiga, PT. Ikrar Mandiri Abadi, Jakarta.
- Ranupandojo, Heidjrachman dan Suad Husnan, 2000, Manajemen Personalialia. Edisi IV. BPFE, Yogyakarta.
- Sihotang, A, 2007, Manajemen Sumber Daya Manusia , PT. Pradnya Paramita, Jakarta.
- Silalahi, Ulbert, 2002. Pemahaman Praktis Asas-asas Manajemen, Cetakan kedua, Mandar Maju. , Bandung
- Sarwoto, 2005, Dasar-Dasar Organisasi Manajemen, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Siagian, Sondang P, 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Trisnaningsih, Sri, Pengaruh Komitmen Terhadap Kepuasan Kerja Auditor: Motivasi sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik di Jawa Timur) , Jurnal Riset Akuntansi Indonesia, Mei 2003, PP 199-216.
- Umi Narimawati, Riset Manajemen SDM aplikasi Contoh & Perhitungannya. Agung Media, Jakarta.
- Winardi, 2007, Motivasi dan Pemasalahan, Penerbit Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Yuniarsih, Tjutju & Suwatno, 2011, Manajemen Sumber Daya Manusia, Alfabeta. Bandung.
- Zainuddin Sri Kuntjoro, 2002, <http://www.e-psikologi.com/masalah/250702.html>.