

HUBUNGAN ANTARA MOTIVASI KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI DI PERUSAHAAN MODERN

Kholilul Kholik¹, Muhammad Fahri², Mona Mutia Ulfa Br. Gultom³, Rendy Syahputra⁴, Ronal Kristian Sembiring⁵

[¹kholilulkholik@dosen.pancabudi.ac.id](mailto:kholilulkholik@dosen.pancabudi.ac.id), [²fahrimhd301@gmail.com](mailto:fahrimhd301@gmail.com), [³ulfamonamutia@gmail.com](mailto:ulfamonamutia@gmail.com),
[⁴rendysyhptra2003@gmail.com](mailto:rendysyhptra2003@gmail.com), [⁵ronalcristiansembiring366@gmail.com](mailto:ronalcristiansembiring366@gmail.com)

Universitas Pembangunan Panca Budi

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan antara motivasi kerja dan komitmen organisasi pada karyawan di perusahaan modern. Dalam menghadapi persaingan global dan perubahan lingkungan kerja yang dinamis, perusahaan dituntut untuk memiliki sumber daya manusia yang termotivasi dan memiliki komitmen tinggi terhadap organisasi. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui kuesioner yang disebarakan kepada karyawan perusahaan modern. Data dianalisis menggunakan uji korelasi untuk mengetahui tingkat hubungan antara variabel motivasi kerja dan komitmen organisasi. Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan positif dan signifikan antara motivasi kerja dan komitmen organisasi. Semakin tinggi motivasi kerja karyawan, maka semakin tinggi pula komitmen mereka terhadap organisasi. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi manajemen dalam merancang strategi peningkatan motivasi kerja guna memperkuat komitmen organisasi karyawan.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Komitmen Organisasi, Perusahaan Modern.

ABSTRACT

This study aims to analyze the relationship between work motivation and organizational commitment among employees in modern companies. In facing global competition and a dynamic work environment, organizations are required to have motivated human resources with a strong commitment to the organization. This research employs a quantitative approach with data collected through questionnaires distributed to employees of modern companies. The data were analyzed using correlation analysis to determine the relationship between work motivation and organizational commitment. The results indicate a positive and significant relationship between work motivation and organizational commitment. Higher levels of work motivation lead to stronger organizational commitment among employees. This study is expected to provide insights for management in developing strategies to enhance employee motivation in order to strengthen organizational commitment.

Keywords: Work Motivation, Organizational Commitment, Modern Companies.

PENDAHULUAN

Karyawan di dalam suatu perusahaan akan dapat bekerja dengan baik dalam menghasilkan suatu keuntungan bagi dirinya dan juga bagi perusahaan apabila mereka mempunyai semangat yang tinggi terhadap pekerjaan tersebut. Semangat yang tinggi dapat tumbuh apabila para pengusaha selalu menyadari akan kewajiban-kewajiban terhadap para karyawan tersebut, dalam hal ini membimbing, membina dan merawatnya secara wajar sesuai dengan asas-asas kemanusiaan serta menghargainya sebagai pelaksana dari perusahaan.

Dampak positif dari karyawan yang memiliki kinerja adalah karyawan akan memiliki rasa tanggung jawab untuk mencapai tujuan bersama dan kemampuan untuk

kerjasama serta menghasilkan pekerjaan sesuai persyaratan kualitas yang dituntut pekerjaan tersebut. Dampak negatif dari karyawan yang memiliki kinerja yang rendah dapat menimbulkan gangguan dan hambatan serta memiliki kualitas pekerjaan yang tidak baik. Kinerja karyawan yang tinggi menjadikan individu peduli dengan nasib perusahaan dan berusaha kearah yang lebih baik, sehingga dengan adanya kinerja karyawan yang tinggi kemungkinan menghindari terjadinya kesenjangan sesama karyawan. Perusahaan modern menghadapi persaingan ketat yang menuntut sumber daya manusia yang efektif dan efisien. Dua faktor krusial dalam manajemen SDM adalah motivasi kerja dan komitmen organisasi. Karyawan yang termotivasi cenderung menunjukkan kinerja yang baik, dan tingkat komitmen organisasi yang tinggi akan berdampak pada kesetiaan dan keinginan kuat untuk tetap tinggal dalam organisasi. Makalah ini akan mendalami interaksi antara kedua konsep ini dalam konteks perusahaan kontemporer.

Perusahaan modern menghadapi perubahan cepat akibat teknologi dan tuntutan pasar. Agar dapat beradaptasi dan berinovasi, organisasi membutuhkan karyawan yang tidak hanya kompeten, tetapi juga memiliki inisiatif tinggi (motivasi) dan rasa kepemilikan yang kuat terhadap perusahaan (komitmen). Karyawan yang termotivasi cenderung lebih proaktif dalam mencari solusi dan berkontribusi melampaui deskripsi pekerjaan formal mereka. Tingkat turnover karyawan yang tinggi merupakan tantangan signifikan di banyak industri. Biaya yang dikeluarkan untuk perekrutan dan pelatihan sangat besar. Karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang kuat cenderung memiliki intensi untuk bertahan di perusahaan lebih lama. Komitmen ini sering kali berakar dari motivasi intrinsik dan ekstrinsik yang dipenuhi oleh perusahaan, seperti pengakuan, kompensasi yang adil, dan peluang pengembangan karir. Terdapat konsensus luas dalam literatur manajemen bahwa ada hubungan positif antara tingkat motivasi kerja individu dan produktivitas mereka. Ketika karyawan merasa termotivasi, mereka bekerja lebih efisien. Selanjutnya, motivasi ini diterjemahkan menjadi komitmen kolektif yang mendorong kinerja organisasi secara keseluruhan, menciptakan budaya kerja yang positif dan produktif. Latar belakang ini menyoroti kebutuhan untuk memahami secara mendalam bagaimana motivasi kerja (baik intrinsik maupun ekstrinsik) secara langsung atau tidak langsung memengaruhi berbagai dimensi komitmen organisasi (afektif, berkelanjutan, dan normatif). Pengetahuan ini penting bagi manajer dan praktisi SDM untuk merancang strategi intervensi yang efektif, seperti sistem penghargaan yang tepat, program pelatihan yang relevan, dan lingkungan kerja yang suportif.

TINJAUAN PUSTAKA

Motivasi berasal dari kata Latin “movere” yang berarti "menggerakkan" atau "mendorong". Dalam konteks organisasi, motivasi kerja merujuk pada kekuatan psikologis internal dan eksternal yang mendorong seorang individu untuk memulai, mengarahkan, dan mempertahankan perilaku yang relevan dengan pekerjaan. Menurut Robbins dan Judge (2018), motivasi kerja didefinisikan sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan individu dalam usahanya mencapai suatu tujuan.

Tiga elemen kunci dalam definisi ini adalah:

1. Intensitas: Seberapa keras seseorang berusaha.
2. Arah: Kualitas usaha yang disalurkan ke arah yang benar (manfaat bagi organisasi).
3. Ketekunan: Berapa lama seseorang dapat mempertahankan usahanya.

Secara singkat, motivasi kerja adalah kemauan untuk mengeluarkan tingkat usaha yang tinggi menuju tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan usaha tersebut untuk memenuhi beberapa kebutuhan individu..

Teori motivasi secara umum dapat diklasifikasikan menjadi dua kategori utama: teori konten (fokus pada "apa" yang memotivasi) dan teori proses (fokus pada "bagaimana" motivasi terjadi).

1. Teori Konten (Content Theories)

Teori-teori ini mencoba mengidentifikasi kebutuhan atau dorongan internal yang memotivasi perilaku individu.

a. Teori Hierarki Kebutuhan Abraham Maslow: Teori ini menyatakan bahwa individu memiliki lima kebutuhan dasar yang tersusun dalam hierarki:

- Fisiologis: Kebutuhan dasar seperti makan, minum, tempat tinggal (di tempat kerja: gaji pokok, kondisi kerja yang nyaman).
- Keamanan: Kebutuhan akan keselamatan fisik dan emosional (di tempat kerja: jaminan pekerjaan, lingkungan kerja yang aman).
- Sosial/Afiliasi: Kebutuhan akan kasih sayang, rasa memiliki, dan pertemanan (di tempat kerja: hubungan baik dengan rekan kerja, kegiatan tim).
- Penghargaan (Esteem): Kebutuhan akan harga diri, otonomi, pengakuan, dan status (di tempat kerja: gelar jabatan, pujian, tanggung jawab).
- Aktualisasi Diri: Kebutuhan untuk mencapai potensi penuh seseorang (di tempat kerja: peluang pelatihan, pertumbuhan karir, pekerjaan yang menantang).

b. Teori Dua Faktor Frederick Herzberg (Motivator-Hygiene Theory):

Herzberg mengidentifikasi dua set faktor yang memengaruhi kepuasan kerja:

- Faktor Hygiene (Ekstrinsik): Faktor-faktor ini tidak memotivasi, tetapi ketidakhadirannya menyebabkan ketidakpuasan. Contohnya adalah gaji, kebijakan perusahaan, supervisi, dan kondisi kerja.
- Faktor Motivator (Intrinsik): Faktor-faktor ini secara aktif memotivasi dan menciptakan kepuasan kerja. Contohnya adalah pencapaian, pengakuan, tanggung jawab, dan peluang untuk pertumbuhan pribadi.

2. Teori Proses (Process Theories)

Teori-teori ini menjelaskan mekanisme psikologis tentang bagaimana individu termotivasi.

a. Teori Ekspektansi Victor Vroom (Expectancy Theory): Teori ini menyatakan bahwa kekuatan kecenderungan untuk bertindak dengan cara tertentu bergantung pada kekuatan ekspektasi bahwa tindakan tersebut akan diikuti oleh hasil tertentu dan daya tarik hasil tersebut bagi individu. Tiga variabel kunci adalah:

- Expectancy (Ekspektasi): Persepsi bahwa usaha akan menghasilkan kinerja.
- Instrumentality (Instrumentalitas): Persepsi bahwa kinerja akan menghasilkan imbalan yang diinginkan.
- Valence (Valensi): Nilai atau daya tarik emosional dari imbalan tersebut.

3. Teori Keadilan J. Stacy Adams (Equity Theory):

Teori ini menyatakan bahwa karyawan membandingkan rasio input (usaha, pengalaman, pendidikan) dan output (gaji, promosi, pengakuan) mereka dengan rasio rekan kerja yang relevan (referent other). Jika mereka merasa ketidakadilan (rasio tidak setara), mereka akan termotivasi untuk memperbaiki ketidakadilan tersebut, misalnya dengan mengurangi usaha atau meminta kenaikan gaji.

Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi adalah konsep fundamental dalam perilaku organisasi yang menggambarkan hubungan antara seorang karyawan dan organisasinya serta implikasi keputusan untuk melanjutkan atau mengakhiri keanggotaan dalam organisasi tersebut. Ini lebih dari sekadar loyalitas pasif; ini adalah keterlibatan aktif yang mencakup sikap positif terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi.

- Menurut Allen dan Meyer (1990), komitmen organisasi adalah kondisi psikologis yang mengikat individu pada organisasi dan membuat mereka cenderung untuk tidak meninggalkan organisasi tersebut. Definisi ini menekankan pada keinginan karyawan untuk tetap menjadi anggota organisasi.
- Robbins dan Judge (2018) mendefinisikannya sebagai suatu keadaan di mana seorang karyawan mengidentifikasi dirinya dengan organisasi tertentu beserta tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut.

Secara umum, komitmen organisasi mencerminkan keyakinan kuat dan penerimaan terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi, kemauan untuk melakukan upaya yang signifikan atas nama organisasi, dan keinginan kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi.

Faktor-faktor yang Memengaruhi Komitmen Organisasi

Berbagai faktor, baik yang terkait dengan individu, pekerjaan, maupun organisasi secara keseluruhan, dapat memengaruhi tingkat komitmen karyawan:

1. Karakteristik Pribadi

Usia, masa kerja, tingkat pendidikan, dan kepribadian individu dapat memengaruhi komitmen. Umumnya, karyawan yang lebih tua dan memiliki masa kerja lebih lama cenderung menunjukkan tingkat komitmen berkelanjutan yang lebih tinggi.

2. Karakteristik Pekerjaan

Desain pekerjaan yang memberikan otonomi, variasi tugas, dan umpan balik yang jelas sering kali meningkatkan komitmen afektif.

3. Pengalaman Organisasi dan Manajemen SDM

Praktik manajemen sumber daya manusia yang adil dan suportif sangat penting. Faktor-faktor seperti kepuasan gaji, keadilan prosedural, dukungan organisasi yang dirasakan (Perceived Organizational Support), dan gaya kepemimpinan yang transformasional berkorelasi positif dengan ketiga dimensi komitmen, terutama komitmen afektif.

Hubungan Antara Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi

Motivasi kerja (yang berfokus pada dorongan dan energi untuk mencapai tujuan kerja) dan komitmen organisasi (yang berfokus pada keterikatan dan loyalitas terhadap perusahaan secara keseluruhan) adalah dua konstruk yang saling terkait erat. Literatur manajemen sumber daya manusia secara konsisten menunjukkan adanya hubungan yang positif dan signifikan antara kedua variabel ini. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Ketika perusahaan memenuhi kebutuhan karyawan (motivasi), karyawan cenderung mengembangkan rasa kesetiaan dan keinginan yang kuat untuk tetap tinggal di perusahaan (komitmen).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Peran Motivasi dalam Membangun Komitmen Organisasi di Perusahaan Modern

Peran motivasi sangat sentral dan krusial dalam membangun komitmen organisasi di perusahaan modern. Di era kontemporer, di mana retensi talenta menjadi tantangan utama, motivasi berfungsi sebagai katalisator yang mengubah kepuasan kerja menjadi loyalitas yang mendalam. Di perusahaan modern, motivasi tidak hanya bersifat finansial, tetapi juga melibatkan faktor non-finansial seperti fleksibilitas kerja, pengakuan, dan peluang karir yang jelas. Pemberian Motivasi yang Efektif: Memahami kebutuhan unik generasi milenial dan Gen Z yang sering kali memprioritaskan keseimbangan kehidupan kerja dan peluang pengembangan (sesuai Teori Maslow dan Herzberg). Di perusahaan modern juga motivasi adalah bahan bakar yang mendorong mesin komitmen organisasi. Tanpa motivasi yang efektif, komitmen yang tersisa hanyalah komitmen berbasis biaya (gaji) yang rentan

terhadap tawaran yang lebih baik dari pesaing. Dengan berfokus pada motivasi intrinsik, keadilan, dan pengembangan pribadi, perusahaan modern dapat menumbuhkan ketiga dimensi komitmen (afektif, berkelanjutan, dan normatif), menghasilkan tenaga kerja yang tidak hanya produktif, tetapi juga setia dan berdedikasi tinggi. Dampak pada komitmen adalah motivasi yang tinggi mendorong komitmen afektif, di mana karyawan merasa menjadi bagian penting dari misi perusahaan.

Tantangan dalam Mempertahankan Hubungan Positif di Era Digital

1. Fragmentasi Interaksi Sosial dan Isolasi Karyawan

Model kerja hibrida atau jarak jauh, meskipun menawarkan fleksibilitas (sebagai motivator), dapat mengurangi interaksi tatap muka yang krusial untuk membangun ikatan emosional dan sosial. Menurunnya Komitmen Afektif: Minimnya interaksi sosial dapat menyebabkan karyawan merasa terisolasi atau "tersisihkan", yang menghambat pembentukan komitmen afektif (keterikatan emosional). Penelitian menunjukkan pekerja jarak jauh cenderung merasa kurang terhubung dengan rekan kerja. Hambatan Komunikasi Informal adalah Obrolan santai di kantor sering kali menjadi tempat berbagi informasi dan membangun hubungan. Di era digital, komunikasi cenderung lebih terstruktur dan transaksional, mengurangi peluang terciptanya kohesi tim yang kuat.

2. Risiko Kelelahan Digital (Digital Fatigue) dan Keseimbangan Kehidupan-Kerja yang Buruk

Ketergantungan pada teknologi digital untuk komunikasi dan pekerjaan dapat menyebabkan kelelahan mental yang signifikan.

Tekanan untuk Selalu Terhubung: Norma "selalu aktif" (always-on) yang difasilitasi oleh perangkat digital menyebabkan tekanan pada karyawan untuk bekerja lebih lama, yang berakibat pada kelelahan kerja (burnout). Ketidakjelasan Batasan: Batas antara kehidupan pribadi dan profesional menjadi kabur, yang berdampak negatif pada kesehatan mental dan motivasi. Karyawan yang kelelahan dan stres cenderung menunjukkan penurunan motivasi dan, sebagai konsekuensinya, komitmen terhadap organisasi.

3. Kesulitan dalam Membangun Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan yang Efektif

Budaya perusahaan sulit ditransmisikan dan diperkuat hanya melalui layar digital. Kepemimpinan di era digital membutuhkan keterampilan baru yang mungkin belum dimiliki oleh banyak manajer. Resistensi Terhadap Perubahan: Beberapa anggota tim mungkin merasa tidak nyaman atau cemas dengan teknologi baru, yang dapat menjadi hambatan saat penerapan (resistensi terhadap perubahan). Tantangan E-Leadership: Gaya kepemimpinan jarak jauh (e-leadership) sering kali menghadapi tantangan kurangnya pengawasan dan dukungan yang memadai terhadap bawahan, yang dapat mengurangi kepuasan kerja dan komitmen karyawan.

4. Ketidaksetaraan Akses Teknologi dan Kesenjangan Keterampilan Digital

Akses terhadap teknologi yang tidak merata dan perbedaan kemampuan digital antar generasi dapat menciptakan rasa ketidakadilan dan frustrasi.

- Rasa Kurang Dihargai Karyawan yang tidak memiliki keterampilan digital yang memadai mungkin merasa terasing atau kurang dihargai, yang secara langsung memengaruhi motivasi dan komitmen mereka terhadap organisasi yang bergerak cepat menuju digitalisasi.
- Ketidakadilan Prosedural: Jika pelatihan dan sumber daya teknologi tidak didistribusikan secara adil, hal ini melanggar prinsip keadilan prosedural, yang mengikis kepercayaan dan komitmen.

5. Pengukuran Kinerja yang Berubah dan Potensi Kurangnya Kejelasan Tujuan

Di lingkungan digital, fokus mungkin bergeser dari jam kerja ke hasil (output), yang memerlukan metode evaluasi baru. Kurangnya Kejelasan Tujuan: Kurangnya kejelasan tujuan adalah tantangan motivasi yang umum. Dalam pengaturan kerja yang terdistribusi, memastikan semua karyawan memahami peran mereka secara keseluruhan dan bagaimana kontribusi mereka selaras dengan tujuan organisasi bisa menjadi lebih sulit dikomunikasikan secara efektif.

Strategi Perusahaan Modern

Strategi perusahaan modern untuk mempertahankan hubungan positif antara motivasi kerja dan komitmen organisasi bergeser dari pendekatan "satu ukuran cocok untuk semua" menuju solusi yang dipersonalisasi dan berbasis teknologi. Strategi ini dirancang untuk mengatasi tantangan era digital, seperti kelelahan kerja dan isolasi.

Berikut adalah strategi utama yang diterapkan oleh perusahaan modern:

1. Menerapkan Model Kerja Hibrida dan Fleksibel

Perusahaan modern menyadari bahwa fleksibilitas adalah motivator non-finansial utama bagi angkatan kerja saat ini, terutama Generasi Milenial dan Gen Z. Fleksibilitas Waktu dan Lokasi: Memberikan otonomi kepada karyawan untuk memilih kapan dan di mana mereka bekerja (dalam batasan tertentu) secara langsung meningkatkan motivasi (sesuai Teori Ekspektansi Vroom—mereka melihat nilai dalam hasil ini). Dampak pada Komitmen: Otonomi ini menumbuhkan kepercayaan dan rasa saling menghargai, yang merupakan pilar penting dalam membangun komitmen afektif (karyawan merasa dihargai dan ingin bertahan).

2. Fokus pada Kesejahteraan Karyawan (Employee Well-being) Holistik

Mengatasi burnout dan stres digital adalah prioritas. Perusahaan modern memperluas tunjangan kesehatan mereka di luar asuransi fisik biasa. Dukungan Kesehatan Mental: Menyediakan akses ke aplikasi kesehatan mental, sesi konseling, atau hari kesehatan mental berbayar. "Hak untuk Memutus Hubungan": Menerapkan kebijakan yang membatasi komunikasi kerja di luar jam kerja normal untuk memerangi digital fatigue dan menjaga keseimbangan kehidupan-kerja yang sehat. Hal ini menunjukkan dukungan organisasi yang dirasakan, yang secara langsung meningkatkan komitmen.

3. Personalisasi Jalur Karir dan Peluang Pengembangan

Kebutuhan akan aktualisasi diri (Teori Maslow) sangat kuat di perusahaan modern. Karyawan termotivasi oleh pertumbuhan, bukan hanya stabilitas. Pembelajaran Berkelanjutan (Continuous Learning): Menawarkan platform pembelajaran digital yang dapat diakses kapan saja, memungkinkan karyawan untuk mengendalikan pengembangan keterampilan mereka sendiri. Jalur Karir yang Jelas dan Dinamis: Menghilangkan struktur hierarki kaku dan menawarkan "jalur karier" yang fleksibel (misalnya, dari spesialis ke manajer proyek atau spesialis senior). Ini memotivasi karyawan dengan menunjukkan masa depan yang jelas dalam organisasi, memperkuat komitmen berkelanjutan dan normatif.

4. Memanfaatkan Teknologi untuk Meningkatkan Keterlibatan dan Pengakuan

Teknologi digunakan bukan hanya untuk bekerja, tetapi juga untuk membangun budaya dan memotivasi. Platform Pengakuan Digital: Menerapkan sistem pengakuan peer-to-peer (rekan kerja saling menghargai) secara real-time untuk memberikan umpan balik instan dan positif, yang merupakan motivator Herzberg yang kuat. Analitik Karyawan (People Analytics): Menggunakan data untuk memahami sentimen karyawan, tingkat motivasi, dan potensi risiko turnover secara proaktif, memungkinkan intervensi SDM yang ditargetkan.

5. Membangun Budaya Transparansi dan Komunikasi Berengsel (Intentional Communication)

Dengan hilangnya interaksi informal di kantor, komunikasi formal harus lebih disengaja dan transparan. Rapat Umum Virtual Reguler (Town Halls): CEO dan pimpinan secara rutin berbagi informasi strategis dan hasil kinerja secara terbuka untuk membangun kepercayaan. Pelatihan Kepemimpinan Inklusif: Melatih manajer untuk memimpin tim hibrida secara efektif, memastikan setiap suara didengar, terlepas dari lokasi fisik mereka. Ini memperkuat rasa keadilan dan perlakuan yang setara, yang mendasari komitmen yang kuat.

KESIMPULAN

Terdapat hubungan positif dan signifikan antara motivasi kerja dan komitmen organisasi. Karyawan yang termotivasi cenderung menunjukkan tingkat komitmen organisasi yang lebih tinggi, yang berdampak pada produktivitas dan retensi karyawan. Di perusahaan modern, manajemen perlu adaptif dalam pendekatan motivasi untuk memperkuat ketiga dimensi komitmen (afektif, berkelanjutan, normatif).

Saran

Perusahaan disarankan untuk secara berkala mengevaluasi tingkat motivasi dan komitmen karyawan melalui survei kepuasan kerja. Program pengembangan yang dipersonalisasi dan gaya kepemimpinan yang suportif adalah kunci untuk mengelola hubungan dinamis ini secara efektif.

DAFTAR PUSTAKA

- Adams, J. S. (1965). Inequity in Social Exchange. In L. Berkowitz (Ed.), *Advances in Experimental Social Psychology* (Vol. 2, pp. 267–299). Academic Press.
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63(1), 1-18.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (1959). *The Motivation to Work*. New York: John Wiley & Sons.
- Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review*, 50(4), 370–396.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61-89.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2018). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat. (Adaptasi dari edisi asli *Organizational Behavior*).
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2018). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat. (Adaptasi dari edisi asli *Organizational Behavior*).
- Vroom, V. H. (1964). *Work and Motivation*. New York: Wiley.