



Hubungan antara Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Dimensi Komitmen Organisasi Karyawan

Fika Rahmanita, Universitas Pamulang

Eri Wirandana, Universitas Pamulang

¹ Universitas Pamulang

fikarahmanita@gmail.com

| Kata kunci: | Abstrak |
|---|---|
| kepemimpinan, komitmen organisasi, transaksional, transformasional. | <p>Rumah sakit adalah salah satu unit pelayanan publik yang disediakan untuk memberikan kemudahan dalam fasilitas pelayanan kesehatan. Signifikansi pekerjaan terhadap kesehatan masyarakat sangatlah tinggi. Kinerja perawat sangatlah berpengaruh terhadap kesehatan pasien. Hal ini perlu disadari oleh sumber daya manusia yang berada di dalam organisasi rumah sakit. Salah satu hal yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepemimpinan. Kepemimpinan merupakan faktor yang perlu diperhatikan dalam berjalannya system di dalam organisasi. Visi dan misi organisasi dapat tercapai dengan kepemimpinan yang dapat mengarahkan karyawan sehingga memotivasi untuk bersama-sama mencapai tujuan yang dicita-citakan. Kualitas organisasi terlihat melalui kemampuan manajerial dalam bersosialisasi dengan karyawan sehingga system di dalam organisasi dapat berjalan dengan baik. Tujuan dari penelitian ini akan melihat hubungan antara gaya kepemimpinan, motivasi dan dimensi komitmen organisasi. Gaya kepemimpinan yang sering digunakan adalah gaya kepemimpinan transformasional dan transaksional. Komitmen organisasi dapat berupa komitmen afektif, komitmen normatif, dan komitmen berkelanjutan. Penelitian ini menggunakan metode penelitian survey dengan pendekatan kuantitatif dan analisis data SEM. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen dipengaruhi oleh kepemimpinan transaksional dan kepemimpinan transformasional. Hal tersebut menunjukkan bahwa komitmen dapat ditingkatkan dengan cara meningkatkan factor-faktor yang mempengaruhi kepemimpinan transaksional dan kepemimpinan transformasional. Sedangkan motivasi dipengaruhi oleh kepemimpinan transaksional. Oleh karena itu motivasi dapat ditingkatkan dengan meningkatkan factor-faktor yang meningkatkan kepemimpinan transaksional.</p> |

PENDAHULUAN

Rumah sakit adalah salah satu unit pelayanan publik yang disediakan untuk memberikan kemudahan dalam fasilitas pelayanan kesehatan. Signifikansi pekerjaan terhadap kesehatan masyarakat sangatlah tinggi. Kinerja perawat sangatlah berpengaruh terhadap kesehatan pasien. Hal ini perlu disadari oleh sumber daya manusia yang berada di dalam organisasi rumah sakit. Salah satu hal yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepemimpinan. Kepemimpinan merupakan faktor yang perlu diperhatikan dalam berjalannya system di dalam organisasi. Visi dan misi organisasi dapat tercapai dengan kepemimpinan yang dapat mengarahkan karyawan sehingga memotivasi untuk bersama-sama mencapai tujuan yang dicita-citakan. Kualitas organisasi terlihat melalui kemampuan manajerial dalam bersosialisasi dengan karyawan sehingga system di dalam organisasi dapat berjalan dengan baik. Kepemimpinan merupakan senjata utama organisasi, karena apabila kepemimpinan di dalam organisasi tidak bekerja dengan baik, maka pencapaian tujuan organisasi akan terhambat. Pelaksanaan tugas dan pencapaian tujuan tidak akan dapat dilakukan tanpa kepemimpinan. Oleh karena itu perlu dikaji bagaimana pengaruh kepemimpinan transformasional dan transaksional terhadap motivasi. Penelitian ini melihat apakah kepemimpinan yang digunakan oleh rumah sakit memberikan pengaruh positif terhadap pelayanan di rumah sakit. Selain terhadap motivasi, kepemimpinan juga berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk belajar dan membuktikan hubungan antara gaya kepemimpinan dan dimensi komitmen organisasi. Gaya kepemimpinan yang sering digunakan adalah gaya

kepemimpinan transformasional dan transaksional. Penelitian ini akan melihat hubungan keduanya terhadap motivasi dan komitmen organisasi. Komitmen organisasi dapat berupa komitmen afektif, komitmen normatif, dan komitmen berkelanjutan.

METODE

Penelitian ini dilakukan dengan metode survey research menggunakan pendekatan kuantitatif. Survey research adalah penelitian kuantitatif dengan peneliti secara sistematis mengajukan pertanyaan yang sama kepada orang dalam jumlah banyak dan kemudian mencatat jawaban mereka (Neuman, 2013). Populasi dalam penelitian ini adalah perawat rumah sakit umum daerah di Tangerang Selatan. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah yaitu menggunakan kuesioner penelitian untuk memperoleh data primer dari perawat rumah sakit, dan data sekunder yaitu data pendukung berupa profil rumah sakit dan data-data pendukung lainnya yang dimiliki rumah sakit. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner dari variabel kepemimpinan, motivasi dan komitmen organisasi. Selanjutnya kuesioner penelitian akan dianalisis menggunakan analisis data structural equation modeling (SEM).

Data hasil penelitian yang didapatkan kemudian dikuantitatifkan dan diinterpretasikan sesuai dengan kondisi faktual di lapangan. Analisis data dalam penelitian ini dilakukan dengan beberapa cara. Pertama, analisis deskriptif akan digunakan untuk mendeskripsikan pendapat responden berdasarkan pertanyaan dalam kuesioner. Analisis deskriptif dilakukan untuk menjelaskan setiap variabel yaitu variabel *skill variety*, *task identity*, *task significance*, *autonomy*, *feedback about result*, kepuasan kerja, dan kinerja.

Kedua, analisis SEM (*Structural Equation Modeling*) untuk mengetahui pengaruh dari variabel laten eksogen terhadap variabel laten endogen. Analisis SEM merupakan teknik analisis data yang memungkinkan model yang multikompleks. Model tersebut dapat disusun menggunakan banyak variabel laten eksogen dan variabel laten endogen. Teknik analisis data SEM pada penelitian ini yaitu menggunakan analisis data PLS (*Partial Least Square*). *Partial Least Square* (PLS) dianggap sebagai model alternatif dari *covariance based SEM* (Ghozali, 2006).

Perbandingan antara SEM berbasis *covariance* dan SEM berbasis *variance-PLS* adalah SEM berbasis kovarian sangat dipengaruhi asumsi parametrik yang harus dipenuhi seperti variabel yang diobservasi memiliki *multivariate normal distribution* dan observasi harus independen satu sama lain. *Covariance Based SEM* (CBSEM) dipengaruhi oleh jumlah sampel. Sampel yang kecil dapat menghasilkan estimasi parameter dan model statistik yang tidak baik (Chou dan Bentler, 1985) bahkan bisa menghasilkan *negative variance*. PLS dimaksudkan untuk *causal-predictive analysis* yaitu berorientasi prediktif dalam kompleksitas model yang tinggi dan dukungan teori yang rendah. Menurut Joreskog dan Wold (1982) *Maximum Likelihood* berorientasi pada teori dan menekankan transisi dari analisis *exploratory* ke *confirmatory*. PLS adalah analisis data berbasis varian yaitu menggunakan varian dalam proses iterasi atau blok varian indikator dalam satu variabel laten dengan tidak mengkorelasikan indikator tersebut dengan indikator dalam variabel laten lain dalam model penelitian.

Menurut Latan dan Ghozali (2006) ada beberapa kelebihan PLS dibanding SEM antara lain adalah: tidak mensyaratkan data harus berdistribusi normal, estimasi parameter dapat langsung dilakukan tanpa persyaratan kriteria *goodness of fit*, tidak mensyaratkan data

bebas dari masalah multikolonieritas antara variabel eksogen, ukuran sampel tidak harus besar dan model tidak harus didukung teori yang kuat seperti halnya CBSEM, PLS memungkinkan menggunakan permodelan berdasarkan penelitian terdahulu, analogi (hubungan dengan bidang ilmu lain), hal yang bersifat normatif seperti peraturan pemerintah, undang-undang, dan hal-hal lain yang rasional. Atas keunggulan-keunggulan tersebut, PLS sering disebut sebagai metode yang *powerfull* dan sering disebut juga sebagai *soft modelling* karena mampu meniadakan asumsi-asumsi OLS (*Ordinary Least Square*) regresi.

Jogiyanto (2011) menyebutkan kelebihan dan kelemahan PLS adalah sebagai berikut: (1) Mampu memodelkan model yang multikompleks (banyak variabel independen dan variabel dependen). (2) Hasil tetap kokoh (*robust*) walaupun ada data yang tidak normal atau hilang (*missing value*). (3) Mampu mengelola masalah multikolonieritas antar variabel independen. (4) Menghasilkan variabel laten independen secara langsung berbasis *cross-product* yang melibatkan variabel laten dependen sebagai kekuatan prediksi. (5) Dapat digunakan pada kontrak reflektif dan formatif. (6) Dapat digunakan pada sampel kecil. (7) Tidak mensyaratkan data berdistribusi normal. (8) Dapat digunakan pada data dengan tipe skala berbeda, yaitu: nominal, ordinal dan kontinue. Kelemahan-kelemahan PLS, yaitu: (1) Sulit menginterpretasi loading variabel laten independen jika berdasarkan pada hubungan *cross-product* yang tidak ada (seperti pada teknik analisis faktor berdasarkan korelasi antarmanifes variabel independen). (2) Properti distribusi estimasi yang tidak diketahui menyebabkan tidak diperolehnya nilai signifikansi kecuali melakukan proses bootstrap. (3) Terbatas pada pengajuan model estimasi statistika.

Sitinjak dan Sugiarto (2006) menjelaskan dalam SEM terdapat dua variabel yaitu variabel laten dan variabel teramati (indikator). Variabel laten adalah

konsep yang menjadi pusat perhatian dan hanya diamati secara tidak langsung, sedangkan variabel teramati adalah indikator yang bertujuan untuk menjelaskan atau mengukur variabel laten. Variabel laten dalam penelitian ini terdiri dari variabel laten eksogen (variabel yang mempengaruhi variabel lain) yaitu *skill variety*, *task identity*, *task significance*, *autonomy*, dan *feedback about result*. Sedangkan variabel kepuasan kerja dan kinerja sebagai variabel laten endogen (variabel yang dipengaruhi variabel lain). Latan dan Ghazali (2012), menjelaskan bahwa konstruk seperti personalitas atau sikap umumnya dipandang sebagai faktor yang menimbulkan sesuatu yang diamati sehingga realisasi indikatornya berbentuk reflektif. Sesuai dengan rumusan itu, maka pada penelitian ini akan digunakan model Partial Least Square (PLS) dengan analisis *outer model* (reflektif) yaitu model pengukuran yang menunjukkan bagaimana hubungan setiap indikator dalam penelitian berhubungan dengan variabel latennya. Kemudian *inner model* yaitu model struktural yang menunjukkan hubungan atau kekuatan estimasi antara variabel laten dalam penelitian.

Penilaian *outer model* dilakukan dengan melihat signifikansi koefisien jalur melalui prosedur *calculate PLS algorithm* dan *bootstrapping*. Kriteria evaluasi model pengukuran pada indikator reflektif dinilai melalui uji validitas dan uji reliabilitas. Kriteria evaluasi model pengukuran pada indikator reflektif dinilai melalui: (1) *Convergent validity* adalah korelasi antara skor indikator reflektif dengan skor variabel latennya. (2) *Composite reliability* (ρ_c) dikatakan memiliki reliabilitas komposit yang baik jika memiliki $\text{composite reliability} \geq 0,7$ walaupun bukan merupakan standar absolut. Uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah *convergent validity* yaitu korelasi antara indikator dengan variabel latennya. Syarat *convergent validity* adalah nilai faktor muatan ≥ 0.70 karena model yang memiliki

kriteria baik adalah 0.7 (atau berarti 70%) dari indikator mampu menjelaskan variasi dari variabel. Namun demikian untuk penelitian tahap awal dari pengembangan skala pengukuran, nilai *loading factor* 0.50 sampai 0.60 masih dapat diterima (Chin, 1998). Apabila ada indikator yang memiliki *loading factor* (faktor muatan) < 0.70 maka indikator di drop dari model, apabila semua indikator memiliki *loading factor* ≥ 0.70 maka dapat masuk ke tahap selanjutnya yaitu melihat dari nilai AVE. Nilai AVE yang direkomendasikan lebih besar daripada 0.5 karena sebagiknya variabel mampu menjelaskan setengah atau lebih varian dari indikatornya. Apabila sebuah model memiliki *loading factor* ≥ 0.70 dan nilai AVE ≥ 0.50 maka dapat dinyatakan valid. Sedangkan uji reliabilitas data yang digunakan dalam penelitian ini adalah *composite reliability* dengan kriteria reliabilitas komposit yang baik ≥ 0.70 walaupun bukan merupakan standar absolut. Selanjutnya, uji reliabilitas dapat dilakukan dengan *cronbach's alpha* dengan kriteria nilai *cronbach's alpha* yang baik ≥ 0.70 . Tetapi untuk uji reliabilitas *cronbach's alpha* adalah bersifat optional atau dapat tidak digunakan.

Penilaian *inner model* (model struktural) dapat dimulai dengan melihat nilai R^2 pada setiap variabel laten dependen. Interpretasinya sama dengan intrerpretasi di regresi. Selanjutnya yaitu melihat nilai Q^2 *predictive relevance*. Nilai Q^2 digunakan untuk mengukur seberapa baik nilai observasi yang dihasilkan oleh model dan estimasi parameternya. Nilai $Q^2 > 0$ menunjukkan bahwa model memiliki *predictive relevance*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis data hasil penelitian dan pembahasannya terdiri dari: (1) hasil uji model pengukuran; (2) hasil uji model struktural dan uji hipotesis; (3) pembahasan hasil penelitian.

a. Evaluasi *Outer Model* atau Model Pengukuran

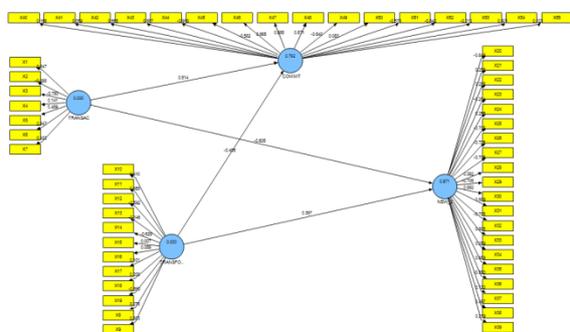
Analisis instrumen penelitian dilakukan untuk menguji apakah instrumen penelitian yang digunakan telah memenuhi persyaratan sebagai alat ukur yang baik. Karakteristik alat ukur yang baik adalah bahwa alat ukur tersebut harus akurat, mudah, dan efisien untuk digunakan. Menurut Hair *et al.* (2013) dan terdapat tiga karakteristik utama untuk mengevaluasi alat ukur, yaitu validitas (*validity*) atau sahih, reliabilitas (*reliability*) atau andal, dan kepraktisan (*practicality*).

Tahap evaluasi outer model yaitu dilakukannya uji validitas dan reliabilitas pada masing-masing variabel laten dengan menggunakan perangkat lunak *Smartpls*. Menurut Ghazali (2006), indikator dapat dikatakan valid apabila memiliki *loading* di atas 0.70. Namun demikian pada riset tahap pengembangan skala, *loading* 0.50 sampai 0.60 masih dapat diterima.

Tabel 1. Uji validitas dan reliabilitas dalam model pengukuran PLS

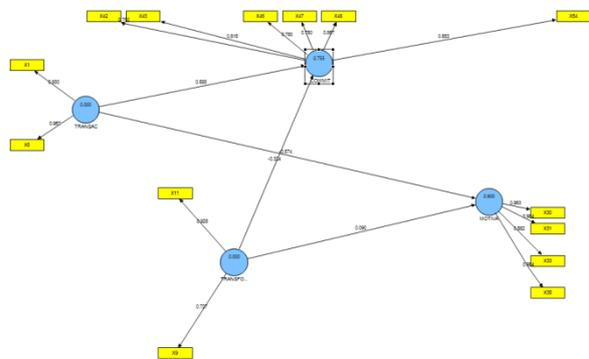
| Validitas dan reliabilitas | Parameter | Rule of thumb |
|----------------------------|-----------------------------------|---------------|
| <i>Convergent validity</i> | Faktor muatan | ≥ 0.5 |
| | <i>Average Variance Extracted</i> | ≥ 0.5 |
| | <i>Composite reliability</i> | ≥ 0.7 |

Pada tahap ini dilakukan analisis data terhadap variable penelitian untuk mengetahui *loading factor* masing-masing indikator dalam penelitian. Hasil uji *loading factor* dapat diketahui melalui gambar 1.1.



Gambar 1.1 Evaluasi Outer Model Tahap 1

Uji validitas menggunakan analisis data PLS diukur dengan indikator dikatakan valid bila nilai *outer loading* lebih dari 0,5. Berdasarkan hasil analisis data melalui PLS diketahui terdapat beberapa indikator yang memiliki *loading factor* di bawah 0,5. Oleh karena itu, dilakukan olah data tahap ke dua setelah indikator yang memiliki *loading factor* di bawah 0,5 didrop dari penelitian.



Gambar 1.2 Evaluasi Outer Model Tahap 2

Berdasarkan hasil analisis data penelitian tahap ke dua pada variable penelitian diketahui indikator penelitian memiliki *loading factor* lebih dari 0,5. Oleh karena itu dapat dilanjutkan ke tahap berikutnya yaitu uji terhadap nilai AVE. Indikator yang dikatakan valid harus memiliki nilai AVE harus lebih besar dari 0,5.

Table 1.2. Evaluasi Outer Model

| Variable | AVE | Composite reliability | R-square |
|----------|-------|-----------------------|----------|
| Motiva | 0,905 | 0,9746 | 0,900 |
| | 7 | | 3 |

| | | | |
|-----------------|-------|--------|-------|
| <i>Commit</i> | 0,661 | 0,9212 | 0,755 |
| | 5 | | 4 |
| <i>Transact</i> | 0,890 | 0,9418 | |
| | 1 | | |
| <i>Transfor</i> | 0,694 | 0,8173 | |
| <i>m</i> | 2 | | |

Berdasarkan hasil tersebut, dapat diketahui bahwa nilai AVE lebih dari 0,5. Oleh karena itu indikator dapat dikatakan valid. Berdasarkan hasil tersebut, maka analisis data dapat berlanjut ke tahap uji reliabilitas. Uji reliabilitas dilakukan dengan melakukan uji terhadap nilai *composite reliability*. Indikator dikatakan valid apabila memiliki nilai $>0,7$. Berdasarkan table 1.2 dapat diketahui bahwa nilai *composite reliability* $>0,7$, oleh karena itu indikator dikatakan reliabel.

b. Evaluasi *Inner Model* atau Model Struktural

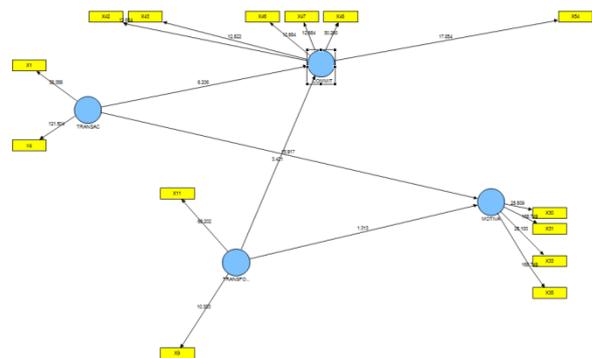
Setelah analisis validitas dan reliabilitas dilakukan dengan hasil yang memenuhi persyaratan sebagai instrumen penelitian yang baik serta sesuai dengan tujuannya, maka data hasil penelitian diproses lebih lanjut dengan menggunakan paket program statistik *SmartPLS*, untuk melakukan uji model struktural, yaitu uji model secara keseluruhan dan uji hipotesis berdasarkan struktur model penelitian. Gambar 1.1 menunjukkan model struktural, termasuk di dalamnya nilai *path coefficients* (β) dan *variance explain* (R^2). Dari *output* perhitungan setelah program dijalankan diperoleh nilai R^2 sebagai berikut :

- 1) Nilai R^2 dari motivasi adalah 0,9002, maka dapat diketahui bahwa motivasi dipengaruhi oleh kepemimpinan sebesar 90,03%.
- 2) Nilai R^2 dari komitmen adalah 0,7554, maka dapat diketahui bahwa komitmen dipengaruhi oleh kepemimpinan sebesar 75,54%.

c. Uji Hipotesis

Pada analisis data menggunakan PLS, variabel yang dikatakan berpengaruh terhadap variabel lainnya

adalah variabel yang memiliki hubungan dengan nilai t-statistik $\geq 1,96$ pada tingkat kepercayaan 95% dan *path coefficient* (*Beta*) dari tiap hubungan antar variabel yang dihipotesiskan. Nilai t-statistik ditunjukkan pada gambar berikut ini:



Gambar 1. 3 Hasil *PLS-SEM* Uji Hipotesis

Berdasarkan analisis hasil penelitian menggunakan PLS, diketahui beberapa variabel berpengaruh terhadap variabel lainnya. Hasil uji hubungan antar variabel yang digunakan untuk uji hipotesis adalah sebagai berikut.

Tabel 1.3. Tabel Hasil Uji Hubungan Antar Variabel

| | T Statistics (O/STDEV) | Keputusan |
|-------------------|-----------------------------|---------------------|
| TRANSAC->COMMIT | 6,2058 | Berpengaruh Positif |
| TRANSAC->MOTIVA | 15,9172 | Berpengaruh Positif |
| TRANSFORM->COMMIT | 3,4209 | Berpengaruh Positif |
| TRANSFORM->MOTIVA | 1,3133 | Tidak Berpengaruh |

- a. Hasil pengujian hipotesis penelitian pengaruh kepemimpinan transaksional

- terhadap komitmen memiliki nilai t statistic sebesar 6,2058. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transaksional berpengaruh positif terhadap komitmen.
- b. Hasil pengujian hipotesis penelitian pengaruh kepemimpinan transaksional terhadap motivasi memiliki nilai t statistic sebesar 15,9172. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transaksional berpengaruh positif terhadap motivasi.
- c. Hasil pengujian hipotesis penelitian pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap komitmen memiliki nilai t statistic sebesar 3,4209. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transaksional berpengaruh positif terhadap komitmen.
- d. Hasil pengujian hipotesis penelitian pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap motivasi memiliki nilai t statistic sebesar 1,3133. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transaksional tidak berpengaruh terhadap motivasi.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa terdapat beberapa variable yang berpengaruh positif terhadap variable lainnya yaitu kepemimpinan transaksional terhadap komitmen, kepemimpinan transaksional terhadap motivasi, dan kepemimpinan transformasional terhadap komitmen. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen dipengaruhi oleh kepemimpinan. Sedangkan motivasi dipengaruhi oleh kepemimpinan transaksional, sebaliknya kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh terhadap motivasi.

DAFTAR PUSTAKA

1. Robbins, S.P. 2006. *Perilaku Keorganisasian* : Konsep,

- Kontroversi, dan Aplikasi. Jakarta: PT Prehallindo.
2. LIMSILA, K.; OGUNLANA, S.O. (2007). Performance and leadership outcome correlates of leadership styles and subordinate commitment. *Engineering, Construction and Architectural Management*, 15(2): 164-184.
3. <http://dx.doi.org/10.1108/09699980810852682>
4. Danim, Sudarwan. (2005). *Motivasi Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok*. Bengkulu: PT RINEKA CIPTA.
5. Bass, Bernard M., 1998. *Transformation Leadership: Industry, Military and Education Impact*, Lawrence Erlbaum Associates Publishers, London.
6. STUM, D.L. (1999). Workforce Commitment: Strategies for the New Work Order. *Strategy and Leadership*, 27(1): 4-7. <http://dx.doi.org/10.1108/eb05462358.1983.tb00010.x>
7. EISENBERG, E.M.; MONGE, P.R.; MILLER, K.I. (1983). Involvement in Communication Networks as a Predictor of Organizational commitment. *Human Communication Research*, 10(2): 179-201. <http://dx.doi.org/10.1111/j.14682958.1983.tb00010.x>
8. EISENBERGER, R.; FASOLO, P.; DAVIS-LAMASTRO, V. (1990). Perceived organizational support and employee diligence, commitment and innovation. *Journal of Applied Psychology*, 75(1): 51-59. <http://dx.doi.org/10.1037/0021-9010.75.1.51>
9. BATEMEN, T.; STRASSER, S. (1984). A longitudinal analysis of the antecedents of organizational commitment. *Academy of Management Journal*, 21: 95-112. <http://dx.doi.org/10.2307/255959>

10. LEE, J. (2004). Effects of leadership and leader-member exchange on commitment. *Leadership and Organization Development Journal*, 26: 655-672. <http://dx.doi.org/10.1108/01437730510633728>
11. HAYWARD, Q.; GOSS, M.; TOLMAY, R. (2004). The relationship between transformational and transactional leadership and employee commitment. Grahamstown: Rhodes University, Business Report.
12. 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: 1-18. <http://dx.doi.org/10.1111/j.2044-8325.1990.tb00506.x>
13. ALLEN, N.J.; MEYER J.P. (1996). Affective, continuance and normative commitment to the organization: an examination of construct validity. *Journal of Vocational Behavior*, 49: 252-276. <http://dx.doi.org/10.1006/jvbe.1996.0043>
14. MEYER, J.P; ALLEN, N.J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1): 61-89. [http://dx.doi.org/10.1016/1053-4822\(91\)90011-Z](http://dx.doi.org/10.1016/1053-4822(91)90011-Z)
15. MEYER, J.P.; ALLEN, N.J. (1997). Commitment in the workplace: Theory, research and application. Thousand Oaks, CA: Sage.
16. MEYER, J.P.; ALLEN, N.J.; GELLATLY, I.R. (1990). Affective and continuance commitment to the organization: Evaluation of measures and analysis of concurrent and time-lagged relations. *Journal of Applied Psychology*, 75: 710-720. <http://dx.doi.org/10.1037/0021-9010.69.3.372>
17. MEYER, J.P.; ALLEN, N.J.; SMITH, C.A. (1993). Commitment to organizations and occupations: Extension and test of a three-component conceptualization. *Journal of Applied Psychology*, 78: 538-551. <http://dx.doi.org/10.1037/0021-9010.75.6.710>
18. MEYER, J.P.; ANDHERCOVITCH, L. (2001). Commitment in the work place: Toward a general model. *Human Resource Management Review*, 11: 299-326. [http://dx.doi.org/10.1016/S1053-4822\(00\)00053-X](http://dx.doi.org/10.1016/S1053-4822(00)00053-X)
19. MEYER, J.P.; PAUNONEN, V.; GELLATLY, I.R.; GOFFIN, R.D.; JACKSON, D.N. (1989). Organizational commitment and job performance: It's the nature of the commitment that counts. *Journal of Applied Psychology*, 74(1): 152-156. <http://dx.doi.org/10.1037/0021-9010.74.1.152>
20. MEYER, J.P.; STANLEY, D.J.; HERSCOVITCH, L.; TOPOLNYTSKY, L. (2002). Affective, Continuance, and Normative Commitment to the Organization: A Metaanalysis of Antecedents, Correlates, and Consequences. *Journal of Vocational Behavior*, 61: 20-52.

<http://dx.doi.org/10.1006/jybe.2001.1842>

21. Neuman, W. Lawrence. 2013. Metodologi Penelitian Sosial: Pendekatan Kualitatif dan Kuantitatif. Edisi 7. Jakarta: Permata Puri Media.
22. Hair et al. 2010. Multivariate Data Analysis, Seventh Edition. Pearson Prentice Hall.
23. Hair, Joseph F. Tatham, Ronald L., Black, William. 2010. Multivariate Data Analysis. Prentice Hall