

## D.07

### HUBUNGAN ANTARA KOHESIVITAS KELOMPOK DENGAN KOMITMEN ORGANISASI PADA KARYAWAN

Achmad Dwityanto O, S. Psi, M. Si  
Pramudhita Ayu Amalia

Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta

**Abstraksi.** Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui hubungan antara kohesivitas kelompok dengan komitmen terhadap organisasi di PT. NA Pekalongan. Komitmen terhadap organisasi berfungsi sebagai variabel tergantung, sementara kohesivitas kelompok sebagai variabel bebas. Hipotesis yang diajukan yaitu, ada hubungan yang positif antara kohesivitas kelompok dengan komitmen terhadap organisasi. Subjek penelitian adalah karyawan PT. NA Pekalongan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *purposive non random sampling* karena diambil berdasarkan ciri-ciri yang telah ditetapkan dengan karakteristik : minimal berpendidikan SMA dan masa kerja minimal 3 tahun. Pengumpulan data menggunakan skala kohesivitas kelompok dan skala komitmen organisasi. Hasil analisis *product moment* menunjukkan bahwa ada hubungan positif yang sangat signifikan antara kohesivitas kelompok dengan komitmen organisasi pada karyawan yang ditunjukkan oleh nilai korelasi ( $r$ ) = 0.704 dengan  $p < 0.01$ . Hal ini berarti semakin baik atau positif kohesivitas kelompoknya maka akan semakin tinggi komitmen berorganisasinya dan sebaliknya. Hasil analisis regresi *stepwise* menunjukkan faktor kerjasama dan loyalitas merupakan dimensi yang dominan terhadap terbentuknya komitmen organisasi karyawan. Kesimpulan yang diperoleh dari hasil penelitian ini adalah ada hubungan positif yang sangat signifikan antara kohesivitas kelompok dengan komitmen organisasi pada karyawan.

**Kata kunci :** kohesivitas kelompok, komitmen terhadap organisasi.

Pengertian komitmen tidak lagi sekedar bentuk kesediaan karyawan menetap di perusahaan dalam jangka waktu lama. Namun, lebih dari itu, mereka bersedia memberikan yang terbaik bagi organisasinya. Bahkan bersedia mengerjakan sesuatu melampaui batas yang diwajibkan perusahaan. Hal ini tentu saja dapat terjadi jika karyawan merasa senang dan terpuaskan di organisasi yang bersangkutan.

Kohesivitas kelompok mengacu pada sejauh mana anggota kelompok saling tertarik satu terhadap yang lain dan merasa menjadi bagian dari kelompok tersebut. Dalam kelompok yang kohesivitasnya tinggi, setiap anggota kelompok akan mempunyai komitmen bersama yang tinggi

Mowday, Steers & Porter (1982) berpendapat beberapa alasan mengapa organisasi harus melakukan berbagai usaha untuk meningkatkan derajat komitmen organisasi dalam diri karyawan. Pertama, semakin tinggi komitmen organisasi karyawan semakin tinggi pula usaha yang dikeluarkan

karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya. Kedua, semakin tinggi komitmen karyawan semakin lama ia ingin tetap berada dalam organisasi dan semakin tinggi pula produktivitasnya. Karyawan yang komitmen organisasinya tinggi, maka hal ini dapat mendukung pencapaian tujuan perusahaan.

Komitmen organisasi itu sendiri menarik untuk diteliti karena hal ini berpengaruh pada kelangsungan perusahaan. Beberapa peneliti seperti Angel, Perry, Cohen, Mowday, Porter, dan Steers (dalam Priyatama, 2008) memfokuskan diri pada komitmen organisasi karena komitmen organisasi telah menunjukkan diri sebagai satu prediktor penting yang berkaitan dengan keluaran organisasi, seperti *absenteeisme*, *turn over*, dan kemalasan. Meyer dan Allen (dalam Donald, 2007) menyatakan bahwa karyawan yang memiliki komitmen organisasi akan bekerja dengan penuh dedikasi. Pada situasi yang penuh dengan kompetisi dan tuntutan untuk lebih tanggap terhadap kebutuhan konsumen, klien ataupun pelanggan,

membangun komitmen organisasi karyawan merupakan aspek yang penting, karena karyawan yang berkomitmen akan bekerja seakan-akan mereka memiliki organisasi atau perusahaan, sehingga hal ini memberikan organisasi kemampuan lebih dalam usaha mencapai tujuan-tujuannya.

Sayangnya meskipun hal ini sudah sangat umum tidak jarang perusahaan maupun pegawai belum memahami arti komitmen secara sungguh-sungguh. Padahal pemahaman tersebut sangatlah penting agar tercipta kondisi kerja yang kondusif sehingga perusahaan dapat berjalan secara efisien dan efektif. Seringkali kita mendengar perusahaan menuntut adanya komitmen pada karyawan, bahkan kata ini seringkali mengarah pada tuduhan ketika terlihat kinerja seseorang terhadap organisasi atau tempat kerja sudah terlihat menurun, perusahaan menganggap karyawan tersebut berkomitmen rendah.

Permasalahan yang muncul pada perusahaan yang karyawan mempunyai komitmen yang rendah dapat membawa dampak negatif pada perusahaan seperti menurunnya produktivitas, kualitas kerja, kepuasan, tidak mengindahkan peraturan, absensi maupun *turn over* karyawan, sebaliknya adanya komitmen organisasi yang tinggi akan memberikan pengaruh positif, yaitu menimbulkan kepuasan kerja, semangat kerja, prestasi kerja yang baik dan keinginan untuk tetap bekerja di perusahaan. Adanya Komitmen organisasi yang tinggi, karyawan akan melibatkan diri untuk menyelesaikan semua tugas dan tanggung jawab sempurna. Membangun komitmen organisasi tetap sesuatu yang bermanfaat, karena dapat menjadikan perusahaan sebagai tempat yang menyenangkan untuk bekerja.

Berdasarkan uraian yang telah dipaparkan diatas, maka penelitian ini bertujuan untuk mengungkap:

1. Hubungan antara kohesivitas kelompok dengan komitmen organisasi.

2. Tingkat kohesivitas kelompok karyawan pada perusahaan.
3. Tingkat komitmen organisasi karyawan pada perusahaan.
4. Peran kohesivitas kelompok terhadap terbentuknya komitmen organisasi karyawan.
5. Aspek kohesivitas kelompok yang dominan terhadap terbentuknya komitmen organisasi.

Manfaat dari penelitian ini memberikan informasi pentingnya menumbuhkan komitmen karyawan terhadap organisasi dan memberikan informasi tentang pentingnya kohesivitas kelompok dan kepuasan kerja yang mempengaruhi komitmen karyawan terhadap organisasi sehingga manajemen PT. NA Pekalongan dapat mencegah menurunnya komitmen karyawan terhadap organisasi yang dapat menyebabkan penurunan kinerja karyawannya.

Porter dalam penelitiannya menyatakan bahwa komitmen organisasi didefinisikan sebagai pengidentifikasian dan keterlibatan dari seorang individu terhadap organisasi tertentu (dalam Meyer, Allen dan Smith, 1993).

Mowday dkk (1982) mendefinisikan komitmen organisasi sejalan dengan pendapat Porter, yaitu sebagai sifat hubungan antara pekerja dan organisasi. Individu yang mempunyai komitmen tinggi terhadap organisasi dapat dilihat dari: (1) keinginan kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi tersebut; (2) kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi tersebut; dan (3) kepercayaan akan dan penerimaan yang kuat terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi

Pengertian komitmen dalam penelitian ini menggunakan konsep dari Meyer dkk. (1993) yang memandang komitmen organisasi terdiri dari tiga komponen yang berbeda yaitu komitmen *affective attachment* terhadap organisasi (*Affective Commitment/ AC*), komitmen sebagai *perceive cost* yang

berhubungan dengan meninggalkan organisasi (*Continuance Commitment/ CC*) dan komitmen sebagai suatu keyakinan untuk tetap tinggal dalam organisasi (*Normative Commitment/ NC*). Alasannya adalah konsep ini dapat mewakili sebagai atribut penelitian yang bersifat multidimensional tentang komitmen organisasi, sehingga hal tersebut diharapkan dapat memberikan gambaran yang lebih baik dalam menjelaskan isu-isu komitmen organisasi.

Beberapa penelitian menggambarkan kohesivitas kelompok sebagai akibat adanya kekuatan-kekuatan yang terjadi didalam kelompok, sehingga anggota kelompok menginginkan untuk tetap tinggal dalam kelompok tersebut (Dyaram dan Kamalanabhan, 2005).

Rumusan asli istilah kohesivitas adalah dari disiplin fisika yaitu kekuatan atau daya tarik menarik di antara molekul-molekul suatu benda. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Kellerman (1981); Raven dan Rubin, (1983), dengan menggunakan metaphora ilmu fisika dan biologi menjelaskan model proses sosial. Model ini menganggap kelompok sebagai molekul dimana atom-atom pembentuknya adalah individu-individu anggota kelompok sedangkan kekuatan yang mengikat atom-atom terletak pada daya tarik interpersonal yang ada didalam kelompok tersebut. Sehingga bisa dikatakan bahwa daya tarik interpersonal yang menarik anggota untuk tetap berada di dalam kelompok.

Pengertian kohesivitas kelompok disimpulkan oleh Jewell dan Siegel (1990) mengacu pada sejauh mana anggota kelompok saling tertarik satu sama lain dan merasa menjadi bagian dari kelompok tersebut. Dalam kelompok yang berkohesivitas tinggi, setiap anggota kelompok tersebut memiliki komitmen yang tinggi untuk mempertahankan kelompok tersebut. Kohesivitas digunakan untuk menggambarkan kuatnya keinginan individu untuk tetap berada di dalam kelompoknya (Evans dan Dion, 1991).

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa pengertian kohesivitas kelompok adalah daya tarik yang terdapat dalam kelompok yang menyebabkan anggota kelompok menginginkan untuk tetap menjadi bagian dari kelompok.

Konsep tentang komitmen karyawan terhadap organisasi yang mendapat perhatian dari manajer atau ahli perilaku organisasi, berkembang dari studi awal mengenai loyalitas karyawan yang diharapkan pada setiap karyawan. Komitmen organisasi atau komitmen kerja merupakan suatu kondisi yang dirasakan karyawan yang dapat menimbulkan perilaku positif yang kuat terhadap organisasi kerja yang dimilikinya (Donald, 2007).

Komitmen organisasi karyawan dibutuhkan untuk kelangsungan hidup perusahaan. Porter dan Smith (dalam Temaluru, 2001) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai sifat hubungan antara pekerja dan organisasi yang memungkinkan ia mempunyai komitmen yang tinggi terhadap organisasi dapat dilihat dari : keinginan kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi tersebut, kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi, dan kepercayaan akan dan penerimaan yang kuat terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi.

Komitmen organisasi ditandai dengan kesediaan karyawan untuk terjun dan terlibat dalam organisasi, memberikan tenaga, pikiran, ide, waktu agar organisasi berkembang dan mencapai kemajuan, memberikan informasi-informasi positif tentang organisasi kepada orang diluar organisasi, menonjolkan kelebihan-kelebihan organisasi dan merasa bangga menjadi anggota di organisasi, memiliki pemikiran untuk tetap berada dalam organisasi, sedangkan mereka yang tidak memiliki komitmen organisasi akan memiliki persepsi-persepsi sebaliknya dari unsur-unsur tersebut. Dampak negatif seperti mangkir kerja, pindah kerja, ataupun malas bekerja, produktivitas kerja serta prestasi kerja yang menurun muncul sebagai akibat dari komitmen

organisasi yang rendah. Hal ini dapat berakibat bagi perusahaan walaupun secara kasat mata kerugiannya tidak terlalu jelas.

Komitmen organisasi bukanlah merupakan suatu hal yang terjadi secara sepihak. Dalam hal ini organisasi atau perusahaan dan individu atau karyawan harus secara bersama-sama menciptakan kondisi yang kondusif untuk mencapai komitmen yang dimaksud. Adanya hal-hal yang menarik dan memberi karyawan kepuasan, ini akan memupuk berkembangnya komitmen organisasi., sebaliknya jika iklim organisasi kerja dalam organisasi atau perusahaan tersebut kurang menunjang, misalnya fasilitas kurang, hubungan kerja kurang harmonis, jaminan sosial kurang, maka komitmen individu terhadap organisasi dapat menjadi semakin luntur sehingga menimbulkan berbagai gejala kerja, seperti produktivitas kerja menurun, prestasi kerja rendah, *absenteeisme* bahkan pengunduran diri.

Banyak hal yang mendorong terciptanya komitmen organisasi, diantaranya kepuasan-kepuasan yang diperoleh dari organisasi atau selama mereka bekerja. Kepuasan akan pembayaran, lingkungan kerja, budaya organisasi, sikap atasan dan pengawasan yang ada, hubungan dengan sesama rekan kerja (Armansyah,2002), serta kepuasan kerja dan kohesivitas kelompok (Oktaviansyah,2008) merupakan faktor – faktor penentu komitmen organisasi. Komitmen organisasi dapat dikaitkan dengan kohesivitas kelompok.

Pada dasarnya organisasi terdiri dari individu – individu, namun hanya sedikit yang bekerja sendiri, sebagian besar adalah anggota dari kelompok yang lebih kecil dalam sistem sosial organisasi. Keanggotaan kelompok adalah faktor yang sangat penting bagi lingkungan sosial individu baik di tempat kerja maupun di luar itu. Sebuah studi yang dilakukan oleh Angel dan Perry (dalam Oktaviansyah, 2008) menunjukkan bahwa adanya keterlibatan sosial yang dalam dengan organisasi dan individu- individu yang ada,

menciptakan hubungan sosial yang lebih bermakna sehingga individu semakin berat meninggalkan organisasi. Pada kelompok yang kohesivitasnya tinggi, akan memiliki tingkat ketertarikan pada anggota dan kelompok yang kuat, selanjutnya hal ini akan berkembang menjadi memberikan yang terbaik bagi organisasinya. Karakter yang ditunjukkan oleh individu yang memiliki komitmen tinggi terhadap organisasi sangat bersesuaian dengan karakter yang dimiliki kelompok dengan kohesivitas tinggi. Pada kelompok yang kohesivitasnya tinggi akan memiliki tingkat ketertarikan pada anggota dan kelompok yang kuat, selanjutnya tingkat kohesivitas akan memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasi tergantung seberapa jauh kesamaan kelompok dengan organisasi (Oktaviansyah,2008).

Kohesivitas kelompok ini dapat memupuk tumbuhnya komitmen organisasi pada diri karyawan. Mossholder, Bedeian dan Armenakis (Gibson, Ivancevich, Donnelly, 2003) melaporkan adanya hubungan antara tingkat kohesivitas kelompok dengan komitmen organisasi. Mereka melakukan penelitian terhadap para perawat, dilaporkan tingkat kohesivitas kelompok berpengaruh positif terhadap komitmen karyawan terhadap organisasi yang digambarkan dengan menurunnya tekanan kerja dan kecenderungan meninggalkan pekerjaan serta meningkatnya prestasi kerja. Dalam kelompok yang kohesivitasnya tinggi, diasumsikan setiap anggota kelompok itu mempunyai komitmen yang tinggi pula untuk mempertahankan kelompok tersebut, komitmen pada lingkup kelompok yang kecil ini pada akhirnya akan berkembang menjadi komitmen yang lebih luas yaitu komitmen terhadap organisasi tergantung kesamaan nilai dan tujuannya.

### **Metode penelitian**

Variabel dalam penelitian ini adalah:

- a. Variabel tergantung : Komitmen Organisasi

b. Variabel bebas : Kohesivitas Kelompok.

**Komitmen organisasi** adalah hubungan antara karyawan dengan organisasi yang ditunjukkan dengan adanya keinginan untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi, menerima tujuan dan nilai organisasi serta bersedia berusaha keras demi tercapainya tujuan organisasi. Komitmen organisasi dapat diungkap menggunakan skala berdasarkan aspek-aspek komitmen organisasi menurut Meyer dkk (1993) yaitu a) *Affective commitment*, berkaitan dengan emosional, perasaan, keterlibatan pegawai dalam suatu organisasi, mempunyai keterikatan dengan organisasi, dan merasa bagian dari organisasi, b) *Continuance commitment*, ketidakinginan individu untuk meninggalkan organisasi, individu memutuskan untuk menetap dalam organisasi karena menganggapnya sebagai suatu pemenuhan kebutuhan, komitmen ini berkaitan dengan loyalitas, c) *Normative commitment*, berarti keyakinan individu tentang identifikasi serta kecocokan dengan nilai-nilai yang ada, tanggung jawab terhadap organisasi, dan merefleksikan rasa berkewajiban untuk tetap menjadi anggota organisasi.

**Kohesivitas kelompok** adalah hubungan interpersonal dalam suatu kelompok, dimana hubungan antar anggota kelompok erat, tertarik satu sama lain, sehingga menyebabkan anggota kelompok tidak mau meninggalkan kelompoknya. Kohesivitas kelompok dapat diungkap menggunakan skala berdasarkan aspek-aspeknya menurut Zanden, yaitu : a) loyalitas, meliputi perasaan setia dalam kelompok dan tidak ingin meninggalkan kelompok, b) solidaritas, meliputi perasaan setia kawan, mendukung dan membantu menyelesaikan masalah anggota lain dan perhatian terhadap masalah anggota lain, c) kerjasama, meliputi mampu bekerja sama dengan baik, berhasil menyelesaikan tugas bersama, d) daya tarik, meliputi ketertarikan dengan anggota kelompok, kecocokan serta keikatan dengan kelompok.

Untuk mengetahui hubungan antara kohesivitas kelompok dengan komitmen organisasi maka digunakan teknik korelasi *product moment* dari Pearson (Hadi, 2000), sedang untuk mengetahui aspek-aspek atau dimensi dari kohesivitas kelompok yang paling dominan terhadap komitmen organisasi maka digunakan teknik Analisis Regresi *Stepwise*.

### Hasil penelitian

Hasil analisis melalui teknik *product moment* diperoleh nilai r sebesar 0.704 dengan  $p = 0.000$ , hal ini berarti hipotesis yang diajukan diterima yaitu ada hubungan positif yang sangat signifikan antara kohesivitas kelompok dengan komitmen organisasi. Hasil analisis regresi *stepwise* dapat diketahui bahwa faktor yang dominan dalam membentuk komitmen organisasi adalah kerjasama dengan  $r^2$  sebesar 0.430 dengan  $p = 0.000$  dan loyalitas dengan  $r^2$  sebesar 0.074 dengan  $p = 0.006$ .

### Pembahasan

Hasil analisis *product moment* menunjukkan bahwa ada hubungan positif yang sangat signifikan antara kohesivitas kelompok dengan komitmen organisasi pada karyawan, ditunjukkan oleh nilai  $r = 0.704$  dengan  $p = 0.000$ . Hal ini berarti semakin baik atau positif kohesivitas kelompoknya maka akan semakin tinggi komitmen berorganisasinya dan sebaliknya, yaitu semakin rendah kohesivitas kelompok maka diasumsikan semakin rendah pula komitmen organisasinya. Hal ini seperti yang telah dilaporkan oleh Mossholder, Bedeian dan Armenakis (Gibson, Ivancevich, Donnely, 2003) bahwa terdapat hubungan antara tingkat kohesivitas kelompok dengan komitmen organisasi. Mereka melakukan penelitian terhadap para perawat, dilaporkan tingkat kohesivitas kelompok berpengaruh positif terhadap komitmen karyawan terhadap organisasi yang digambarkan dengan

menurunnya tekanan kerja dan kecenderungan meninggalkan pekerjaan serta meningkatnya prestasi kerja.

Hasil ini sesuai pula dengan penelitian Hall (dalam Hariyanto, 1996) mengartikan komitmen organisasi sebagai suatu proses terintegrasi atau kongruennya tujuan organisasi dengan tujuan individu. komitmen organisasi tersebut digambarkan oleh Jewell dan Siegel (1990) sebagai suatu kontinum. Pada sisi ekstrim yang satu ialah individu merasa terasing (alienation), suatu keadaan yang menunjukkan tidak adanya rasa hubungan dengan pekerjaan dan organisasi. Pada sisi ekstrim yang lain adalah identifikasi, yaitu persepsi individu terhadap organisasi demikian kuatnya sehingga jati dirinya cenderung berkaitan dengan peran kerja dalam organisasi tersebut.

Karakter yang ditunjukkan oleh individu yang memiliki komitmen tinggi terhadap organisasi sangat bersesuaian dengan karakter yang dimiliki kelompok dengan kohesivitas tinggi. Pada kelompok yang kohesivitasnya tinggi akan memiliki tingkat ketertarikan pada anggota dan kelompok yang kuat. Selanjutnya tingkat kohesivitas akan memiliki pengaruh terhadap komitmen terhadap organisasi tergantung dari seberapa jauh kesamaan tujuan

kelompok dengan organisasi. Pada kelompok dengan kohesivitas tinggi yang disertai adanya persesuaian yang tinggi dengan tujuan organisasi maka kelompok tersebut akan berorientasi pada hasil ke arah pencapaian tujuan organisasi (Gibson, dkk.,2003).

Jewell dan Siegel (1998) menyimpulkan kohesivitas kelompok mengacu pada sejauh mana anggota kelompok saling tertarik satu sama lain dan merasa menjadi bagian dari kelompok tersebut. Bergabung disuatu kelompok membuat seseorang mempunyai rasa memiliki dan rasa kebersamaan. Berkaitan dengan kohesivitas kelompok dapat dikemukakan bahwa individu dalam kelompok yang tingkat kohesivitasnya tinggi lebih banyak saling berinteraksi satu sama lain, lebih kooperatif, memberikan respon yang positif sesama anggota, dan adanya konformitas sehingga hal tersebut dapat menimbulkan perasaan menyenangkan berada dalam kelompok. Suasana kerja yang menyenangkan, rukun, ramah antara karyawan dengan rekan sekerja ataupun atasan inilah yang membuat karyawan ingin melanggengkan keberadaannya dalam kelompok kerjanya dan bersedia terlibat penuh dalam pekerjaannya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Armansyah. (2002) . *Komitmen Organisasi Dan Imbalan Finansial*.*Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*.(online) vol 02 no.02
- Donald, M. (2007). Hubungan antara Masa Kerja dan Dukungan Organisasi dengan Komitmen Afektif Organisasi pustakawan di Badan Perpustakaan Propinsi Jawa Timur. *Skripsi* (tidak diterbitkan).
- Dyaram L., Kamalanabhan T.J. (2005). *Unearthed: The Other Side of Group Cohesiveness*. Chennai. Tamilnadu.
- Evans C.R., Dion K.L. (1991). Group Cohesion and Performance: A Meta Analysis. *Small Group Research*. Vol. 22(7): 175-186
- Gibson, Ivancevich, Donnelly. (2003). *Organisasi : Perilaku, Struktur dan Proses*. (Terjemahan Nunuk Adriani.). Jakarta : Bina Rupa Aksara.

- Hadi, S. (2000). *Metodologi Research I*. Yogyakarta : Andi Offset
- \_\_\_\_\_. (2000). *Metodologi Research II*. Yogyakarta : Andi Offset
- Hariyanto, H. (1996). Komitmen Organisasi dan Perkembangannya. *Unitas* 4. 59-80
- Jewell , L.N., Siegell , M . (1998). *Psikologi Industri / Organisasi Modern*. Jakarta : Arcan
- Kellerman H. (1981). *Group Cohesion*. Grune and Stratton. New York
- Meyer, J.P., Allen, N.J., dan Smith, C.A., (1993). Commitment in Organizations and Occupations: Extension and Test of Three-Component Conceptualization. *Journal of Applied Psychology*, vol. 78 : 538-551.
- Mowday, R.T., Porter, L.W., dan Steers, R.M. (1982). *Employee-Organization Linkages: The Psychology of Commitment, Absenteeism and Turnover*. London: Academic Press Inc.
- Oktaviansyah, A.D. (2008). Hubungan antara Kohesivitas Kelompok dengan Komitmen Terhadap Organisasi pada Karyawan Universitas Muhammadiyah Surakarta. *Indigeonus. Jurnal Ilmiah Berskala Psikologi. Vol.10 (1) : 58-67.*
- Priyatama, A.N. (2008). Efektivitas Pelatihan Motivasi Intrinsik terhadap Komitmen Organisasi Karyawan. Universitas Muhammadiyah Surakarta. *Indigeonus. Jurnal Ilmiah Berskala Psikologi. Vol.10 (1) : 68-79.*
- Raven B.H., Rubin J.Z. (1983). *Social Psychology* (2nd edn) Wiley. New York
- Temaluru, J. (2001). *Hubungan antara Komitmen terhadap Organisasi dan Faktor- Faktor Demografis dengan Kepuasan Kerja Karyawan. Dalam Sjabadhiny (Eds) , Pengembangan Kualitas SDM dari perspektif PIO ( hal 449-473)*. Jakarta : Fakultas Psikologi Universitas Indonesia.