

**PENGARUH MOTIVASI INSTRINSIK, KEPEMIMPINAN
TRANFORMASIONAL, DAN LINGKUNGAN KERJA
NON FISIK TERHADAP *INTENTION TO STAY*
GURU SMK NEGERI 1 KEBUMEN**

Nisa Fikriyah

Jurusan Manajemen, STIE Putra Bangsa Kebumen (nisafikriyah32@gmail.com)

Abstract

The purpose of this study was to analize the influence of intrinsic motivation, transformational leadership, and non physical work environment on intention to stay of Teachers at SMK Negeri 1 Kebumen. Respondent in this study were 33 teachers of SMK Negeri 1 Kebumen. This study uses descriptive and statistical analysis methods with the help of SPSS 22 program. In the statistical method, validity test, reliability test, classic assumption test, and multiple linear regression analysis, t test, f test, and coefficient of determination. The results hypothesis on multiple linear regression analysis of intrinsic motivationa variables has a positive and significant effect on intention to stay,transformational leadership has a positive and significant effect on intention to stay, non physical work environment has a positive and significant effect on intention to stay of teachers at SMK Negeri 1 Kebumen.

Keywords: *intrinsic motivation, leadership transformational, non physical work environment, intention to stay*

PENDAHULUAN

Guru merupakan salah satu unsur di bidang kependidikan yang berperan aktif dan menempatkan kedudukannya sebagai tenaga profesional sesuai dengan tuntutan masyarakat yang semakin berkembang. Dalam hal ini guru tidak semata-mata sebagai pengajar yang melakukan transfer ilmu pengetahuan tetapi juga sebagai pendidik yang melakukan transfer nilai-nilai sekaligus sebagai pembimbing yang memberikan pengarahan dan menuntun siswa dalam belajar.Dalam status kepegawaian profesi guru dibagi menjadi dua yaitu guru tetap dan guru tidak tetap. Guru dalam penelitian ini merujuk kepada guru tidak tetap. Guru tidak tetap atau lebih dikenal dengan guru honorermerupakan guru yang memiliki hak untuk

memperoleh honorium, baik perbulan maupun pertriwulan, mendapatkan perlindungan hukum dan cuti berdasarkan peraturan pemerintah yang tertuang dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan (Mulyasa, 2006).

Retensi menurut Cheng, Mauno, dan Lee (2014) mengacu pada definisi "retain" dalam Marriam Webster Collegiate Dictionary yang diartikan sebagai retensi, mempertahankan tidak berubah, dan menghindari pemisahan, serta mendefinisikan "retain" sebagai kondisi dimana pekerja terus mempertahankan posisinya atau pekerjaannya saat ini. Penggerak dari dalam diri seseorang untuk melakukan dan mencapai suatu tujuan disebut dengan motivasi. Pendekatan kepemimpinan dengan melakukan usaha mengubah kesadaran, membangkitkan semangat dan mengilhami bawahan atau anggota organisasi untuk mengeluarkan usaha ekstra dalam mencapai tujuan organisasi tanpa merasa ditekan atau tertekan adalah kepemimpinan transformational. Seorang pemimpin disini pada prinsipnya memotivasi bawahan untuk berbuat lebih baik dari apa yang biasa dilakukan, dengan kata lain dapat meningkatkan kepercayaan diri seorang guru honorer untuk tetap bertahan pada profesi. Sedarmayanti (2001) menjelaskan bahwa lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja non fisik mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama dan hubungan kerja antara atasan dan bawahan dapat mempengaruhi emosi individu. Jika individu menyenangi dimana dia bekerja, maka individu tersebut akan betah ditempat kerjanya, melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif.

KAJIAN PUSTAKA

Intention to Stay

Inoue dan Alfaro Barrantes (2015) menyatakan *intention to stay* sebagai kesediaan untuk tinggal di dalam organisasi untuk terus bekerja di dalam organisasi.

Motivasi Intrinsik

Motivasi intrinsik adalah motivasi yang muncul dan tumbuh serta berkembang dalam diri orang tersebut, yang selanjutnya kemudian mempengaruhi dia dalam melakukan sesuatu secara bernilai dan berarti (Santoso Soroso dalam Fahmi, 2013).

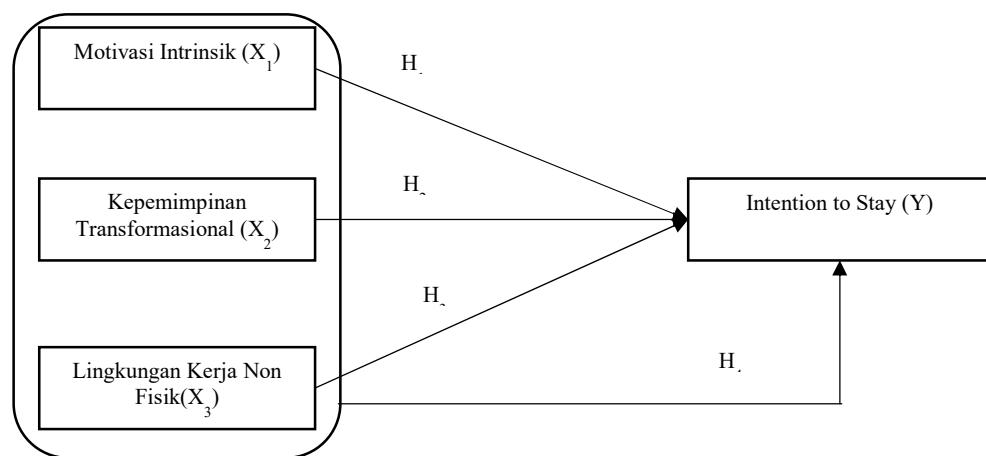
Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan transformasional adalah suatu model kepemimpinan untuk meningkatkan sumberdaya manusia dengan hubungan efek pemimpin terhadap bawahan dapat diukur, dengan indikator adanya kepercayaan, kekaguman, kesetiaan, dan hormat terhadap pemimpin, berusaha untuk memotivasi pengikut untuk melakukan sesuatu yang lebih dan melakukannya melampaui harapan mereka sendiri (Bass, 1994).

Lingkungan Kerja Non Fisik

Sedarmayanti (2001) menjelaskan bahwalingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik diantaranya adalah penerangan, temeperatur, kelembaban, sirkulasi udara, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, tata warna, dekorasi, music dan keamanan di tempat kerja. Sedangkan lingkungan kerja non fisik diantaranya adalah hubungan sosial di tempat kerja baik antara atasan dengan bawahan atau hubungan antar bawahan. Dari penjelasan tersebut penelitian ini dibatasi pada lingkungan kerja non fisik.

MODEL PENELITIAN



Hipotesis

H₁ : Terdapat pengaruh motivasi intrinsik terhadap *intention to stay* Guru SMK Negeri 1 Kebumen

H₂ : Terdapat pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap *intention to stay* Guru SMK Negeri 1 Kebumen

H₃ : Terdapat pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap *intention to stay* Guru SMK Negeri 1 Kebumen

H₄ : Terdapat pengaruh motivasi intrinsik, kepemimpinan transformasional, dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap *intention to stay* Guru SMK Negeri 1 Kebumen

METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Populasi menurut Sugiyono (2013) adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini populasinya adalah Guru SMK Negeri 1 Kebumen. Pada penelitian ini, sampel diambil dari populasi menggunakan *purposive sampling*. *Purposive sampling* adalah teknik pengambilan data dengan pertimbangan tertentu. Kriteria yang digunakan dalam penelitian ini adalah guru dengan status honorer yang berjumlah 33 orang.

Teknik Analisis Data

Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif dilakukan dengan merinci dan menjelaskan secara panjang lebar mengenai karakteristik responden dan disajikan dalam bentuk tabel.

Analisis Statistika

Uji Validitas

Suatu angket dikatakan valid (sah) jika pertanyaan pada suatu angket mempu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh angket tersebut. Secara statistika, angka korelasi bagian total yang diperoleh dari metode *product moment person* dibandingkan dengan angka r table *product moment pearson correlation*.

Uji Reliabilitas

Suatu angket dikatakan reliable (andal) jika jawaban responden terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengukuran reliabilitas menggunakan one shot atau diukur sekali saja dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan hasil pertanyaan lain.

Uji Asumsi Klasik

Analisa data dalam hubungannya dengan pengujian suatu hipotesis tidak dapat dipisahkan dari bentuk jenis data yang diperoleh serta dapat terpenuhi tidaknya hasil uji asumsi yang telah ditetapkan sebelumnya. Sebelum pengujian hipotesis dilakukan terlebih dahulu dilakukan uji asumsi klasik meliputi uji multikolinieritas data, uji heterokedastisitas serta uji normalitas data.

Uji Multikolinieritas

Pengujian terhadap multikolinieritas dilakukan untuk mengetahui apakah antara variabel bebas yang satu dengan yang lain dalam model regresi memiliki hubungan yang sempurna atau mendekati sempurna (koefisien korelasinya tinggi atau bahkan mendekati 1). Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas. Jika variabel bebas saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel bebas yang nilai korelasi antar sesama variabel bebas sama dengan nol (0).

Uji Heterokedastisitas

Jika *variance* dari residual atau pengamatan kepengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heterokedastisitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas. Uji heterokedastisitas bisa dilakukan dengan metode *scatterplot* heterokedastisitas (Ghozali, 2009:53). Deteksi atas masalah heterokedastisitas dapat dilakukan dengan cepat dengan melihat grafik sebaran nilai residual yang berstandarisasi. Apabila sebenarnya membentuk pola tertentu (bergelombang, melebar, menyempit) maka dapat disimpulkan terjadi masalah.

Uji Normalitas

Uji normalitas (Ghozali, 2009:50) bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi kedua variabel dependen maupun independen mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal. Adapun untuk mengujinya dilakukan dengan analisis grafik, yaitu dengan melihat *normal probability plot* dari hasil analisis SPSS. Jika model regresi memenuhi asumsi normalitas, maka pada grafik normal plot akan terlihat data atau titik menyebar di sekitar garis diagonal atau pada distribusi normal. Jika model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas maka pada grafik normal plot data atau titik menyebar jauh dari garis diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, dengan asumsi variabel yang lain konstan.

Rumusnya adalah (Arikunto, 2009:85): $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$

Uji Hipotesis

Uji Parsial

Uji parsial digunakan untuk menguji apakah variabel bebas secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap nilai variabel tidak bebas dengan rumus hipotesis sebagai berikut:

$$t = \frac{b_j}{S_{bj}}$$

Uji Simultan

Uji F digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh variabel independen (X) secara bersama-sama terhadap variabel dependen (Y) dengan signifikansi 5% ($\alpha=0,05$). Rumusnya adalah:

$$F_{hit} = \frac{r^2/k}{(1-r^2)/(n-k-1)}$$

Koefisien Determinasi

Uji R dimaksudkan untuk mengetahui tingkat kepadatan paling baik dalam analisis regresi, dimana hal yang ditunjukan oleh besarnya koefisien determinasi (R^2) antara 0 (nol) dan 1 (satu). Koefisien determinasi (R^2) nol variabel

independen sama sekali tidak berpengaruh terhadap variabel dependen. Apabila koefisien determinasi semakin mendekati satu, maka dapat dikatakan variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen Koefisien Determinasi (R^2). Selain itu koefisien determinasi dipergunakan untuk mengetahui prosentase perubahan variabel terikat (Y) yang disebabkan oleh variabel bebas (X).

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas Motivasi Intrinsik

Butir	r hitung	r tabel	Status
1	0.549	0.3009	Valid
2	0.723	0.3009	Valid
3	0.862	0.3009	Valid
4	0.791	0.3009	Valid
5	0.758	0.3009	Valid

Dari tabel di atas dapat dijelaskan bahwa r hitung lebih besar dari r tabel sehingga variabel motivasi intrinsik dinyatakan valid (sah).

Uji Validitas Kepemimpinan Transformasional

Butir	r hitung	r tabel	Status
1	0.815	0.3009	Valid
2	0.942	0.3009	Valid
3	0.890	0.3009	Valid
4	0.778	0.3009	Valid

Dari tabel di atas dapat dijelaskan bahwa r hitung lebih besar dari r tabel sehingga variabel kepemimpinan transformasional dinyatakan valid (sah).

Uji Validitas Lingkungan Kerja Non Fisik

Butir	r hitung	r tabel	Status
1	0.675	0.3009	Valid
2	0.795	0.3009	Valid
3	0.741	0.3009	Valid
4	0.667	0.3009	Valid

Dari tabel di atas dapat dijelaskan bahwa r hitung lebih besar dari r tabel sehingga variabel lingkungan kerja non fisik dinyatakan valid (sah).

Uji Validitas Intention to Stay

Butir	r hitung	r tabel	Status
1	0.886	0.3009	Valid
2	0.944	0.3009	Valid
3	0.420	0.3009	Valid
4	0.746	0.3009	Valid
5	0.419	0.3009	Valid

Dari tabel di atas dapat dijelaskan bahwa r hitung lebih besar dari r tabel sehingga variabel *Intention to Stay* dinyatakan valid (sah).

Uji Reliabilitas

Variabel	r alpha	Nilai Minimal	Status Reliabel
Motivasi Intrinsik	0.773		
Kepemimpinan Transformasional	0.870	0.6	Reliabel
Lingkungan Kerja Non Fisik	0.660	0.6	Reliabel
<i>Intention to Stay</i>	0.729	0.6	Reliabel

Berdasarkan tabel di atas, hasil analisis dapat dijelaskan bahwa seluruh variabel yang dipakai dalam penelitian ini dinyatakan reliabel (andal) karena r alphanya lebih besar dari 0,6.

Uji Multikolinieritas

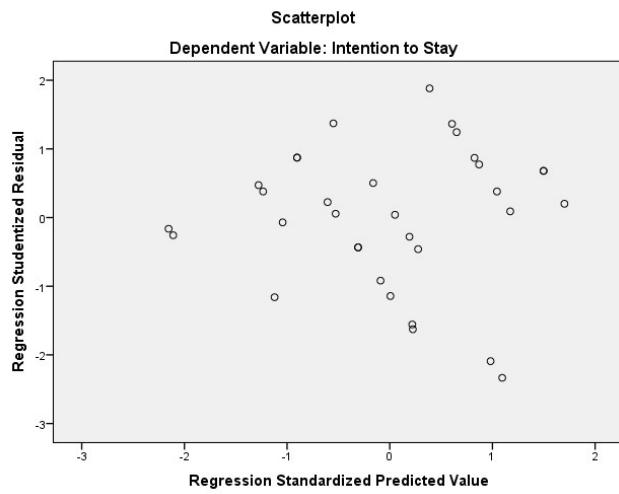
Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics		
	Tolerance	VIF	
1(Constant)			
Motivasi Intrinsik	.999	1.001	
Kepemimpinan Transformasional	.744	1.345	
Lingkungan Kerja Non Fisik	.744	1.344	

a. Dependent Variable: *Intention to Stay*

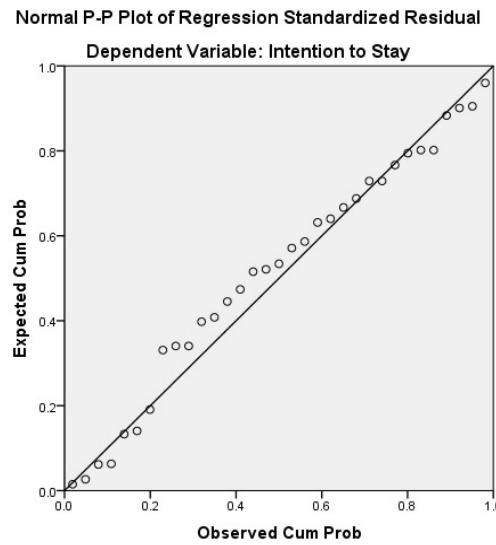
Berdasarkan tabel *coefficients* di atas dapat dijelaskan bahwa pada bagian *collinearity statistic* menunjukkan bahwa VIF di bawah 10 dan *tolerance* di atas 0,1,karena itu model regresi persamaan tersebut tidak terdapat multikolinieritas, sehingga model regresi dapat dipakai.

Uji Heterokedastisitas



Berdasarkan gambar di atas, menunjukkan bahwa tidak ada pola tertentu, seperti titik-titik yang membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit) dan tidak ada pola yang jelas sehingga dapat disimpulkan model regresi tidak terjadi heterokedastisitas.

Uji Normalitas



Berdasarkan gambar uji normalitas terlihat bahwa data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	-4.029	1.791		-2.249	.032
	Motivasi Intrinsik	.383	.068	.429	5.629	.000
	Kepemimpinan Transformasional	.530	.084	.557	6.312	.000
	Lingkungan Kerja Non Fisik	.519	.120	.382	4.327	.000

$$Y = -4.029 + 0.383X_1 + 0.530X_2 + 0.519X_3 + e$$

α (alpha) pada persamaan diatas adalah nilai konstanta atau nilai tetap *intention to stay*, ketika variable *intention to stay* tidak dipengaruhi oleh motivasi intrinsik, kepemimpinan transformasional, dan lingkungan kerja non fisik maka *intention to stay* akan berkurang senilai -4,029.

Koefisien regresi untuk X_1 sebesar 0,383 artinya setiap kenaikan/bertambahnya satu satuan pada variabel motivasi intrinsik akan menyebabkan perubahan/bertambahnya *intention to stay* sebesar 0,383 poin, apabila variabel independen lain nilainya tetap.

Koefisien regresi untuk X_2 sebesar 0,530 artinya setiap kenaikan/bertambahnya satu satuan pada variabel kepemimpinan transformasional akan menyebabkan perubahan/bertambahnya *intention to stay* sebesar 0,530 poin, apabila variabel independen lain nilainya tetap.

Koefisien regresi untuk X_3 sebesar 0,519 artinya setiap kenaikan/bertambahnya satu satuan pada variabel lingkungan kerja non fisik akan menyebabkan perubahan/bertambahnya *intention to stay* sebesar 0,519 poin, apabila variabel independen lain nilainya tetap.

Uji Parsial

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	-4.029	1.791		-2.249 .032
	Motivasi Intrinsik	.383	.068	.429	5.629 .000
	Kepemimpinan Transformasional	.530	.084	.557	6.312 .000
	Lingkungan Kerja Non Fisik	.519	.120	.382	4.327 .000

a. Dependent Variable: *Intention to Stay*

Uji Simultan (Uji F)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	97.764	3	32.588	47.847	.000 ^b
	Residual	19.752	29	.681		
	Total	117.515	32			

a. Dependent Variable: *Intention to Stay*

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Non Fisik, Motivasi Intrinsik, Kepemimpinan Transformasional

Dari tabel diatas diperoleh F_{hitung} sebesar $47,847 > F_{tabel} 2,70$ dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ sehingga dapat diartikan motivasi intrinsik, kepemimpinan transformasional, dan lingkungan kerja non fisik secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap *intention to stay* pada Guru SMK Negeri 1 Kebumen.

Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.912 ^a	.832	.815	.82528

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Non Fisik, Motivasi Intrinsik, Kepemimpinan Transformasional

b. Dependent Variable: *Intention to Stay*

Dari tabel di atas, nilai koefisien determinasi (R^2) diperoleh 0,815 artinya 81,5% variabel *intention to stay* dipengaruhi oleh motivasi intrinsik, kepemimpinan transformasional, dan lingkungan kerja non fisik sedangkan sisanya sebesar 18,5% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Pengujian variabel motivasi intrinsik terhadap *intention to stay* menunjukkan hasil yang signifikan, yang berarti variabel motivasi intrinsik berpengaruh signifikan terhadap *intention to stay* pada Guru SMK Negeri 1 Kebumen.
2. Pengujian variabel kepemimpinan transformasional terhadap *intention to stay* menunjukkan hasil yang signifikan, yang berarti variabel kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap *intention to stay* pada Guru SMK Negeri 1 Kebumen.
3. Pengujian variabel lingkungan kerja non fisik terhadap *intention to stay* menunjukkan hasil yang signifikan, yang berarti variabel lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap *intention to stay* pada Guru SMK Negeri 1 Kebumen.

Saran

1. Organisasi diharapkan dapat memberikan kewenangan dan kepercayaan yang lebih kepada guru dalam upaya penyelesaian tugas sesuai dengan ketampilan dan kemampuan masing-masing sehingga dapat meningkatkan *intention to stay* Guru SMK Negeri 1 Kebumen.
2. Kepala Sekolah diharapkan dapat memberikan contoh, perhatian, apresiasi dan dorongan untuk berperilaku kreatif yang lebih baik lagi bagi Guru sehingga dapat meningkatkan *intention to stay* Guru SMK Negeri 1 Kebumen.
3. Hubungan yang harmonis serta komunikasi yang baik antar Guru agar lebih ditingkatkan lagi sehingga dapat meningkatkan *intention to stay* Guru SMK Negeri 1 Kebumen.
4. Nilai koefisien determinasi dari penelitian ini masih berada di sekitar 81,5%, untuk itulah kepada peneliti selanjutnya agar meneliti variabel lain yang dapat mempengaruhi *intention to stay* misalnya *job satisfaction, compensation dan organizational culture*.

DAFTAR PUSTAKA

- Abu Alrub R.F & Nasrallah M.A. 2017. "Leadership Behaviours, Organizational Culture, and Intention to Stay Amongst Jordanian Nurse." *International Nursing Review*
- Antonakis, John., Avolio, Bruce J., dan Sivasubramaniam, Nagaraj. 2003. "Context and Leadership: an examination of the nine-factor full range leadership theory using the Multifactor Leadership Questionnaire." *The Leadership Quarterly* 14: 261-295
- Arikunto, S. 2009. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Edisi Revisi 6. Jakarta: Rineka Cipta
- Avolio, B.J., Zhu, W., Koh, W., and Bhatia, P. 2004. Transformational Leadership and Organizational Commitment: Mediating Role of Psychological Empowerment and Moderating Role of Structural Distance. *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 25, pp. 951-968.
- Bass, B.M., and Avolio, B.J. 1994. *Improving Organizational Effectiveness Through Transformational Leadership*. CA: Sage Thousand Oaks
- Cheng, T., Mauno, S., and Lee, C. 2014. "do Job Control, Support, and Optimism Help Job Insecure Employee? A Three Wave Study of Buffering Effects on Job Satisfaction, Vigor and Work Family Enrichment." *Social Indicator Research*
- Depdiknas. 2003. *Undang-Undang RI No.2 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional*. Jakarta: Depdiknas
- Edy, Sutrisno. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Kencana
- Fahmi, Irham. 2013. *Manajemen Kinerja, Teori, dan Aplikasinya*. Bandung: Alfabeta
- Ghozali, Imam. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: UNDIP
- Hadari, Nawawi. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gadjahmada University Press

- Hadi, Sutrisno. 2004. *Metodologi Research Jilid 3*. Yogyakarta: ANDI
- Hasibuan, Malayu. 2008. ManajemenDasar, Pengertian, Dan Masalah. Jakarta: PT BumiAksara.
- Hughes, dkk. 2012. *Leadership: MemperkayaPelajarandariPengalaman*. Jakarta: SalembaHumanika.
- Inoue, Y. and Alfaro-Barrantes, P., 2015. Pro-environmental behavior in the workplace: a review of empirical studies and directions for future research. *Business and Society Review*, 120(1), 137-160.
- Ivancevich, John M. 2006. *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. Jakarta: Erlangga
- Lewa, K., Iip, Idham, EkadanSubowo, 2005, "PengaruhKepemimpinan, LingkunganKerjaFisikdanKompensasiTerhadapKinerjaKaryawan di PT Pertamina (Persero) Daerah Operasi Hulu JawaBagian Barat Cirebon." *JurnalSINERGI:KajianBisnisdanManajemenEdisiKhusus* on Human Resources.
- Lum, L., Kervin, J., Clark, K., Reid, F., and Sirola, W. 1998. "Explaining Nursing Turnover Intention: Job Satisfaction, Pay Satisfaction, or Organizational Commitment?." *Journal of Organizational Behaviour*
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. 2006. Human Resource Management: *ManajemenSumberDayaManusia*. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: SalembaEmpat
- Mulyasa, E. 2006. *Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Nitisemito, Alex S. 2002. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Norton, T.A., Zacher, H., and Ashkanasy, N.M. 2014. "Organizational Sustainability Policies and Employee Green Behaviour: the Madding Role of Work Climate Perceptions." *Journal of Enviroment Psychology*
- Permana, Fahmi Setia. 2009. "Pengaruh Motivasi Ekstrinsik dan Motivasi Intrinsik Terhadap Kinerja Para Karyawan Non Medis Rumah Sakit Bersalin di Kota Malang (Studi Pada Rumah Sakit Bersalin Melati Husada dan Rumah Sakit Menu Husada)."Universitas Brawijaya. Malang
- Prawirosentono, Suyadi. 2002. *ManajemenSumberDayaManusia: KebijakanKinerjaKaryawan*. Yogyakarta: BPFE

- Robbins, SP., and Judge. 2008. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat
- Schultz, D., Schultz, S E. 2006. *Psychology & Work Today Ninth Edition*. New Jersey: Pearson Education. Inc
- Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: MandarMaju
- Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: MandarMaju
- Siagian, Sondang P. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: BumiAksara
- Sugiyono. 2006. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta
- Suliyanto. 2011. *Ekonometrika Terapan: Teori dan Aplikasi dengan SPSS*. Yogyakarta: ANDI
- Suwatno. & Priansa, D. 2011. Manajemen SDM dalam organisasi Publik dan Bisnis. Bandung: Alfabeta
- Su-Yung Fu. 2000. The Relationship among Transformational Leadership, Organizational Commitment and Citizenship Behavior: The Case of Program Magister Akuntansi 123 Universitas Kristen Maranatha Expatriates. Master's Thesis
- Waqas & Sakheel. 2018. "Impact of Intrinsic and Extrinsic Motivation on Employee's Retention: A Case from Call Center." International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences. Vol. 8, No. 6 pp 652-666
- Wiludjeng, Sri SP. 2008. *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: Graha Ilmu