EFFECT ON WELFARE WORK COMMITMENT TEACHER IN VILLAGES HARJOSARI SUB TK SUKAJADI PEKANBARU CITY

Nurul Kintani Ishud, Wusono Indarto, Ria Novianti
kintaninurul@gmail.com (082285288883), wusono.indarto@yahoo.com, decihazli79@gmail.com

Teacher Education Courses For Early Childhood Education
Faculty Of Teacher Training And Education
University Of Riau

***Abstract** : This research was aimed to know the effect of welfare towards the commitment of teachers working in kindergarten Village Harjosari Sukajadi District of Pekanbaru. This research was used quantitative research. The population of research as 122 people. Considering the large population, the determination of number the sample was done by using Solvin opinion in order to obtains a sample of 55 people. Data collection technique was used a questionnaire on the likert scale. Data analyzed technique simple linear regression techniques with statistical methods SPSS for Windows version 17. simple regression analysis is used to determine whether or not the effect of welfare on the commitment of teachers working in kindergarten Village Harjosari Sukajadi District of the city of Pekanbaru. Based on the research results obtained by value $t_{count} > t_{table}$ ($9775 > 2007$) then H_0 is rejected, it means that there is a significant effect between the welfare of teachers with teachers' work commitments. So in this case can be concluded that the welfare of teachers affect the commitment of the teachers working in kindergarten Village Harjosari Sukajadi District of the city of Pekanbaru. Determinant coefficient value (R Square) of 0643. This means that the influence of teachers' welfare to work commitment of teachers in kindergarten Village Harjosari Sukajadi District of Pekanbaru City amounted to 64.3% while the remaining amount ($100\% - 64.3 = 35.7\%$) is influenced by other variables that are outside of a teacher's welfare variables.*

Keywords : Welfare, Work Commitment

PENGARUH KESEJAHTERAAN TERHADAP KOMITMEN KERJA GURU DI TK KELURAHAN HARJOSARI KECAMATAN SUKAJADI KOTA PEKANBARU

Nurul Kintani Ishud¹, Wusono Indarto², Ria Novianti³
kintaninurul@gmail.com (082285288883), wusono.indarto@yahoo.com, decihazli79gmail.com

Pendidikan Anak Usia Dini Jurusan Ilmu Pendidikan
Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan
Universitas Riau

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kesejahteraan terhadap komitmen kerja guru di TK Kelurahan Harjosari Kecamatan Sukajadi Kota Pekanbaru. Jenis penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Adapun populasi dalam penelitian sebanyak 122 orang. Mengingat populasinya besar, penentuan jumlah sampel dilakukan dengan menggunakan pendapat Solvin sehingga diperoleh sampel sebanyak 55 orang. Teknik pengumpuland data yang digunakan adalah angket dalam bentuk skala likert. Teknik analisis data menggunakan teknik regresi linier sederhana dengan metode statistik program *SPSS for windows version 17*. Analisis regresi sederhana digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh kesejahteraan terhadap komitmen kerja guru di TK Kelurahan Harjosari Kecamatan Sukajadi Kota Pekanbaru. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel ($9.775 > 2.007$) maka H_0 ditolak, artinya bahwa ada pengaruh secara signifikan antara kesejahteraan guru dengan komitmen kerja guru. Jadi dalam kasus ini dapat disimpulkan bahwa kesejahteraan guru berpengaruh terhadap komitmen kerja guru di TK Kelurahan Harjosari Kecamatan Sukajadi Kota Pekanbaru. Nilai Koefisien determinan (*R Square*) sebesar 0.643. Hal ini berarti bahwa pengaruh kesejahteraan guru terhadap komitmen kerja guru di TK Kelurahan Harjosari Kecamatan Sukajadi Kota Pekanbaru adalah sebesar 64.3% sedangkan sisanya sebesar ($100\% - 64.3 = 35.7\%$) dipengaruhi oleh variabel lain yang diluar dari variabel kesejahteraan guru ini.

Kata Kunci : Kesejahteraan, Komitmen Kerja

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah aset organisasi yang paling berharga karena tanpa sumber daya manusia yang berkualitas maka organisasi tidak akan bertahan dalam persaingan. Dalam konteks pendidikan, guru adalah sumber daya yang paling strategis dalam upaya peningkatan mutu pendidikan, karena guru adalah orang yang terlibat langsung dalam proses pembelajaran yang merupakan inti dari kegiatan sekolah.

Dalam rangka pembinaan dan pengembangan sumber daya manusia unsur kesejahteraan perlu diperhatikan dengan sungguh-sungguh karena kesejahteraan guru merupakan faktor yang sangat menentukan dalam memacu semangat kerja serta produktivitas kerja guru. Dengan meningkatnya kinerja guru itu dapat pula menunjang atau mempengaruhi kesejahteraan pegawai tersebut, baik secara langsung maupun tidak langsung. Secara langsung yaitu dengan naiknya gaji guru, pemberian bonus, pemberian tunjangan keluarga maupun bonus, sedangkan secara tidak langsung yaitu bisa dengan memberikan kesempatan promosi jabatan kepada guru yang berprestasi baik. Dengan demikian prestasi kerja guru yang baik itu akan memberikan sumbangan atau dapat mendorong untuk memajukan organisasi yang lebih baik. Selain itu promosi jabatan bagi guru yang berprestasi baik itu akan dapat menguntungkan bagi guru itu sendiri, dimana dengan promosi jabatan itu akan memperbaiki posisi atau kedudukan seorang guru tersebut di dalam perusahaan.

Komitmen kerja yang tinggi menandakan bahwa sebuah organisasi sekolah telah dikelola desain baik dengan manajemen yang efektif. Komitmen kerja yang tinggi menunjukkan kesesuaian antara harapan guru dengan imbalan yang disediakan oleh organisasi. Suatu gejala yang dapat membuat rusaknya kondisi organisasi sekolah sebagai akibat dari rendahnya komitmen kerja guru salah satunya adalah timbulnya gejala tidak disiplin dalam melaksanakan tugas. Dampak dari ketidakdisiplinan guru ini akan mengakibatkan tidak tercapainya tujuan dari pendidikan yang telah dirancang sekolah. Guru dituntut untuk untuk bekerja dengan memberikan pelayanan sebaik-baiknya kepada pemakai sekolah seperti siswa, orang tua, dan masyarakat. Salah satu faktor yang menunjang guru untuk bekerja dengan sebaik-baiknya yaitu terpenuhinya kebutuhan guru.

Menurut Hasibuan (2012) kesejahteraan adalah sesuatu yang berarti dan bermanfaat untuk memenuhi kebutuhan fisik dan mental pegawai beserta keluarganya yang menciptakan ketenangan, semangat kerja, dedikasi, disiplin, dan sikap loyal pegawai terhadap perusahaan sehingga labour turnover relative rendah. Menurut Wibowo, (2009) komitmen kerja adalah perasaan identifikasi, loyalitas, dan keterlibatan yang ditunjukkan oleh pekerja terhadap organisasi atau unit dari organisasi. Ketiadaan komitmen kerja dapat menurunkan efektivitas organisasi. Orang yang memiliki komitmen kerja tidak mungkin keluar dan menerima pekerjaan lain.

Ketidakpuasan atau tingkat kepuasan yang rendah yang dirasakan guru bisa mengakibatkan ketidak lancaran organisasi karena tidak termotivasinya guru untuk berbuat yang terbaik untuk organisasi, sebaliknya guru yang memperoleh kepuasan dalam bekerja akan menimbulkan motivasi diri untuk bertindak mencapai komitmen kerja individu yang juga akan berakibat pada kemajuan organisasi. Untuk itu diharapkan dari pihak organisasi mampu menjaga kepuasan para gurunya yang masih bekerja dengan memberikan *reward* atau kesejahteraan yang sesuai.

Berdasarkan pengamatan yang penulis lakukan di TK Kelurahan Harjosari Kecamatan Sukajadi Kota Pekanbaru, terdapat gejala-gejala mengenai kondisi guru sebagai berikut: 1) Adanya guru yang kurang persiapan dalam mengajar, contohnya tidak menguasai materi dan tidak menggunakan media dalam mengajar, 2) Adanya guru yang memiliki sikap tidak peduli terhadap persoalan yang dihadapi sekolah, 3) Adanya guru yang masih kurang komitmen terhadap tuntutan tugas, contohnya masih banyak guru yang membuat RKH hanya pada saat pengawas datang, masih ada guru yang disibukkan dengan pekerjaan atau urusan di luar hingga kewajiban mengajar terbengkalai, 4) Adanya guru yang memiliki semangat kerja yang rendah, contohnya guru kurang disiplin waktu seperti terlambat datang, cepat pulang, dan tidak memakai pakaian dinas, dan masih ada guru yang kurang bergairah dalam mengajar karena kesejahteraannya tidak tercukupi 5) Adanya guru yang mengeluh terhadap kompensasi yang diterima kurang memenuhi kebutuhan ekonomi yang semakin lama semakin meningkat contohnya adanya guru yang mengeluarkan uang pribadi untuk membuat media, karena keterbatasan biaya guru membuat media seadanya saja sehingga membuat proses pembelajaran menjadi tidak menarik dan kualitas dalam mengajar kurang.

Berdasarkan uraian di atas dan juga gejala yang terjadi maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kesejahteraan Terhadap Komitmen Kerja Guru di TK Kelurahan Harjosari Kecamatan Sukajadi Kota Pekanbaru”**.

METODE PENELITIAN

Tempat dan waktu penelitian ini dilaksanakan yaitu di TK Kelurahan Harjosari Kecamatan Sukajadi Kota Pekanbaru, pada bulan April-November 2015.

Dalam penelitian ini penulis bermaksud menguji dua variabel untuk mengetahui ada tidaknya hubungan variabel *independen* (X) yaitu masa kerja dengan variabel *dependen* (Y) yaitu keterampilan mengajar guru. Untuk itu jenis penelitian ini tergolong pada penelitian kuantitatif.

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Penelitian ini dimaksudkan untuk menguji dua variabel untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara variabel independen (X) yaitu kesejahteraan dengan variabel dependen (Y) yaitu komitmen. Penelitian tersebut di gunakan untuk dapat melihat keterkaitan antara kesejahteraan terhadap komitmen kerja guru TK Kelurahan Harjosari Kecamatan Sukajadi Kota Pekanbaru.

Populasi penelitian ini yaitu seluruh guru TK di Kelurahan Harjosari Kecamatan Sukajadi yaitu sebanyak 122 orang guru TK. Mengingat populasinya besar, Penentuan jumlah sampel dilakukan dengan menggunakan pendapat Solvin dalam Ridwan (2005). Jadi sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 55 orang guru TK yang ada di Kelurahan Harjosari Kecamatan Sukajadi kota Pekanbaru. Sedangkan untuk keperluan validitas peneliti mengambil 20 orang guru TK di Kelurahan Simpang Baru Kecamatan Tampan kota Pekanbaru.

Untuk menjangkau data tentang kesejahteraan dan komitmen kerja guru, alat yang digunakan adalah angket (kuesioner). Teknik analisis data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah teknik regresi linier sederhana didasari pada pengaruh fungsional

ataupun kausal satu variabel independen dengan satu variabel dependen (Sugiyono, 2010). Dengan melihat banyaknya n atau sampel dalam penelitian ini, tidak memungkinkan bagi penulis untuk menguji atau menghitung masing-masing uji, maka penulis menggunakan bantuan SPSS 16.00, sehingga memudahkan penulis untuk menginterpretasikan hasil serta lebih akurat dalam menganalisis data.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kesejahteraan Guru di TK Kelurahan Harjosari Kecamatan Sukajadi Kota Pekanbaru

Tabel. 1.
Data Kesejahteraan Guru di TK Kelurahan Harjosari Kecamatan Sukajadi Kota Pekanbaru Berdasarkan Indikator

Indikator	Jumlah Butir Item	Jumlah Skor	Rata-Rata	Persentase
Ekonomis	12	2130	38.73	34.51%
Fasilitas	12	2114	38.44	34.25%
Pelayanan	11	1929	35.07	31.25%
JUMLAH	35	6173	112.24	100%

Sumber: Data Olahan, 2015

Dari data pada Tabel IV.1 dapat diketahui skor tertinggi dari 3 indikator kesejahteraan guru tersebut yakni indikator 1 yaitu ekonomis dengan jumlah skor 2130 dengan persentase 34.51%.

Komitmen Kerja Guru di TK Kelurahan Harjosari Kecamatan Sukajadi Kota Pekanbaru

Tabel. 2.
Data Komitmen Kerja Guru di TK Kelurahan Harjosari Kecamatan Sukajadi Kota Pekanbaru Berdasarkan Indikator

Indikator	Jumlah Butir Item	Jumlah Skor	Rata-Rata	Persentase
Rasa identifikasi	12	2122	38.58	32.35%
Loyalitas atau kesetiaan	6	2073	37.69	31.61%
Memberikan rasa tanggung jawab	9	2364	42.98	36.04%
JUMLAH	27	6559	119.25	100%

Sumber: Data Olahan, 2015

Dari data pada Tabel IV.3 dapat diketahui skor tertinggi dari 3 indikator komitmen kerja guru tersebut yakni indikator 3 yaitu memberikan rasa tanggungjawab dengan jumlah skor 2364 dengan persentase 36.04%.

Pengaruh Kesejahteraan terhadap Komitmen Kerja Guru di TK Kelurahan Harjosari Kecamatan Sukajadi Kota Pekanbaru.

Uji Normalitas

Tabel 3.
Hasil Uji Normalitas dengan SPSS
Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Kesejahteraan	.082	55	.200*	.975	55	.312
Komitmen	.091	55	.200*	.979	55	.452

a. Lilliefors Significance Correction

*. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Data Olahan dengan SPSS, 2015

Dari hasil di atas diketahui pada kolom *Kolmogorov-Smirnov* dapat diketahui bahwa nilai signifikansi untuk kesejahteraan guru (0,200) dan komitmen kerja guru (0,200). Karena signifikansi untuk seluruh variabel lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa data pada variabel kesejahteraan guru dan komitmen kerja guru berdistribusi normal. Maka semua variabel secara statistik telah berdistribusi secara normal dan layak digunakan sebagai data penelitian.

Uji Homogenitas

Tabel 4.
Hasil Uji Homogenitas dengan SPSS
Test of Homogeneity of Variances

Komitmen					
	Levene Statistic	df1	df2	Sig.	
	1.597	12	27	.152	

Sumber: Data Olahan dengan SPSS, 2015

Berdasarkan hasil analisis uji homogenitas, diperoleh nilai statistik sebesar 846 dan nilai probabilitas sebesar 0.153. Karena nilai $p > 0.05$ ($0.153 > 0.05$) maka data adalah homogen.

Uji Linieritas

Tabel 5.
Hasil Uji Linieritas dengan SPSS

			ANOVA Table				
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Komitmen * Kesejahteraan	Between Groups	(Combined)	5004.603	27	185.356	6.535	.000
		Linearity	3711.790	1	3711.790	130.862	.000
		Deviation from Linearity	1292.813	26	49.724	1.753	.077
	Within Groups		765.833	27	28.364		
Total			5770.436	54			

Sumber: Data Olahan dengan SPSS, 2015

Dari output di atas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi pada *Linearity* sebesar 0,000. Karena signifikansi kurang dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa antara variabel kesejahteraan guru dengan komitmen kerja guru terdapat hubungan yang linear.

Analisis Regresi Sederhana

Tabel 6
Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	12.096	10.994		1.100	.276
	Kesejahteraan	.955	.098	.802	9.775	.000

a. Dependent Variable: Komitmen

Sumber: Data Olahan dengan SPSS, 2015

Koefisien regresi variabel kesejahteraan guru (X) sebesar 0,955; artinya jika kesejahteraan guru mengalami kenaikan 1%, maka komitmen kerja guru (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0.955. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara kesejahteraan guru dengan komitmen kerja guru, semakin tinggi kesejahteraan guru maka semakin meningkatkan komitmen kerja guru.

Uji t

Tabel 7
Hasil Uji t
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.096	10.994		1.100	.276
	Kesejahteraan	.955	.098	.802	9.775	.000

Dependent Variable: Komitmen

Sumber: Data Olahan dengan SPSS, 2015

Oleh karena nilai t hitung > t tabel ($9.775 > 2.007$) maka H_0 ditolak, artinya bahwa ada pengaruh secara signifikan antara kesejahteraan guru dengan komitmen kerja guru. Jadi dalam kasus ini dapat disimpulkan bahwa kesejahteraan guru berpengaruh terhadap komitmen kerja guru di TK Kelurahan Harjosari Kecamatan Sukajadi Kota Pekanbaru.

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 8
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.802 ^a	.643	.637	6.232

a. Predictors: (Constant), Kesejahteraan

b. Dependent Variable: Komitmen

Sumber: Data Olahan dengan SPSS, 2015(Lampiran, Hal 83)

Nilai Koefisien determinan (R Square) sebesar 0.643. hal ini berarti bahwa pengaruh kesejahteraan guru terhadap komitmen kerja guru di TK Kelurahan Harjosari Kecamatan Sukajadi Kota Pekanbaru adalah sebesar 64.3% sedangkan sisanya sebesar ($100\% - 64.3 = 35.7\%$) dipengaruhi oleh variabel lain yang diluar dari variabel kesejahteraan guru ini.

Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh derajat kebebasan (df) $n-k-1$ atau $55-2-1 = 52$ (n adalah jumlah kasus dan k adalah jumlah variabel independen dan satu adalah bilangan tetap). Dengan pengujian 2 sisi (signifikansi = 0,025) hasil diperoleh untuk t tabel sebesar 2.007. Oleh karena nilai t hitung $>$ t tabel ($9.775 > 2.007$) maka H_0 ditolak, artinya bahwa ada pengaruh secara signifikan antara kesejahteraan guru dengan komitmen kerja guru. Jadi dalam kasus ini dapat disimpulkan bahwa kesejahteraan guru berpengaruh terhadap komitmen kerja guru di TK Kelurahan Harjosari Kecamatan Sukajadi Kota Pekanbaru.

Nilai Koefisien determinan (R Square) sebesar 0.643. hal ini berarti bahwa pengaruh kesejahteraan guru terhadap komitmen kerja guru di TK Kelurahan Harjosari Kecamatan Sukajadi Kota Pekanbaru adalah sebesar 64.3% sedangkan sisanya sebesar ($100\% - 64.3 = 35.7\%$) dipengaruhi oleh variabel lain yang diluar dari variabel kesejahteraan guru ini.

Hal ini sesuai dengan pendapat Annisa dan Zulkarnaen (2013) Sejauh mana individu merasa bahwa tempat mereka bekerja memperhatikan minat maupun kesejahteraannya dan sejauh mana individu merasa diperlukan dalam mencapai misi dari organisasi tersebutlah yang merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi komitmen kerja. Salah satu hal yang mempengaruhi komitmen terhadap organisasi pegawai ialah kesejahteraan. Kesejahteraan merupakan hal yang sangat penting dalam mencapai kesuksesan seorang pekerja.

Menurut Robin (2008) pekerjaan yang dilakukan karyawan bukan sekedar kegiatan yang berhubungan dengan kertas, membuat program, atau menunggu pelanggan. Pekerjaan juga menuntut adanya interaksi yang baik antara sesama rekan kerja maupun dengan atasan. Selain itu karyawan juga harus mengikuti kebijakan dan peraturan dalam organisasi, serta diminta untuk selalu memperlihatkan kinerja yang baik walaupun terkadang mereka harus bekerja pada lingkungan yang kurang ideal, sehingga dalam hal ini pekerjaan juga berhubungan dengan masalah kesejahteraan psikologis yang dimiliki oleh individu.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa jika seorang pegawai atau karyawan memiliki kesejahteraan yang tinggi, ia akan lebih kooperatif, tepat waktu dan efisien, jarang absen dan bertahan dalam suatu pekerjaan lebih lama.

SIMPULAN DAN REKOMENDASI

Simpulan

Berdasarkan analisis data mengenai pengaruh kesejahteraan guru terhadap komitmen kerja guru di TK Kelurahan Harjosari Kecamatan Sukajadi Kota Pekanbaru yang diolah melalui jawaban responden dari angket penelitian, maka dapat diambil kesimpulan bahwa:

- 1) Kesejahteraan guru di TK Kelurahan Harjosari Kecamatan Sukajadi Kota Pekanbaru tergolong sedang, dengan nilai rerata empirik yang dihasilkan oleh seluruh subjek penelitian sebesar 72.7. Artinya kesejahteraan guru di TK

Kelurahan Harjosari Kecamatan Sukajadi Kota Pekanbaru sudah bisa dikatakan baik.

- 2) Komitmen kerja guru di TK Kelurahan Harjosari Kecamatan Sukajadi Kota Pekanbaru tergolong sedang, dengan nilai rerata yang dihasilkan oleh seluruh subjek penelitian sebesar 67.3. Artinya komitmen kerja guru di TK Kelurahan Harjosari Kecamatan Sukajadi Kota Pekanbaru sudah bisa dikatakan baik dimana tampak jelas bahwa guru telah melakukan tugasnya dengan baik.
- 3) Berdasarkan hasil perhitungan nilai t hitung $>$ t tabel ($9.775 > 2.007$) maka H_0 ditolak, artinya bahwa ada pengaruh secara signifikan antara kesejahteraan guru dengan komitmen kerja guru. Jadi dalam kasus ini dapat disimpulkan bahwa kesejahteraan guru berpengaruh terhadap komitmen kerja guru di TK Kelurahan Harjosari Kecamatan Sukajadi Kota Pekanbaru. Sedangkan nilai Koefisien determinan (R Square) sebesar 0.643. hal ini berarti bahwa pengaruh kesejahteraan guru terhadap komitmen kerja guru di TK Kelurahan Harjosari Kecamatan Sukajadi Kota Pekanbaru adalah sebesar 64.3% sedangkan sisanya sebesar ($100\% - 64.3 = 35.7\%$) dipengaruhi oleh variabel lain yang diluar dari variabel kesejahteraan guru ini.

Rekomendasi

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah dipaparkan, maka pada bagian ini perlu diberikan beberapa saran kepada pihak-pihak yang terkait dengan penelitian ini :

1. Kepada guru disarankan untuk lebih meningkatkan komitmennya dalam menjalankan tugasnya sebagai guru PAUD, mengingat komitmen merupakan unsur penting dalam peningkatan kualitas pendidikan.
2. Kepada Kepala sekolah disarankan untuk lebih memperhatikan kesejahteraan terhadap guru PAUD, agar para guru lebih berkomitmen dalam bekerja.
3. Kepada lembaga atau instansi terkait seperti Dispora agar lebih mengoptimalkan perannya dalam meningkatkan kesejahteraan dan komitmen kerja guru.
4. Kepada peneliti selanjutnya disarankan untuk meneliti faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen kerja guru seperti kepemimpinan kepala sekolah, lingkungan kerja dan sebagainya, agar komitmen kerja guru dapat lebih ditingkatkan.

DAFTAR PUSTAKA

Annisa dan Zulkarnain. 2013. *Komitmen Terhadap Organisasi Ditinjau Dari Kesejahteraan Psikologis Pekerja*. Jurnal. Medan: Universitas Sumatera Utara.

Anwar Prabu Mangkunegara. 2012. *Psikologi Perusahaan*. Bandung: Trigenda Karya.

- Dadang Dahlan. 2012. *Pengaruh Diskrepensasi Harapan Persepsi Pengembangan/Pemeliharaan SDM Terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Guru Sekolah Dasar*. Jurnal: Tidak Dilampirkan
- Edy Sutrisno. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana
- Fred Luthans. 2006. *Perilaku Organisasi Edisi Sepuluh*. Jakarta: Internasional Edition
- Irma Novia S. 2010. *Analisis Pengaruh Kesejahteraan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal: Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Malayu S.P. Hasibuan. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta: Bumi Aksara
- Moekijat. 2007. *Manajemen Kepegawaian*. Bandung: Penerbit CV. Mandar Maju.
- Nurmansyah. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Suatu Pengantar*. Pekanbaru: Unilak Press.
- Pangabean. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit: Ghalia Indonesia, Bogor.
- Poerdarminto W.J.S. 2007. *Kamus Umum Bahasa Indonesia*. Jakarta: PN Balai Pustaka.
- Riduwan. 2005. *Belajar Mudah Penelitian untuk Guru-Karyawan dan Peneliti Pemula*. Bandung Alfabeta.
- Santoso Singgih. 2010. *Statistik Parametrik*. Jakarta: Elex media Komputindo.
- Soekidjo Notoatmodjo. *Pengembangan Sumber Daya manusia*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Sopiah. 2008. *Prilaku Organisasi*. Yokyakarta. CV. Andi.
- Steers R.M. dan Michael porter. 2001. *Motivation and Work Behavior*. McGraw Hill, New York.
- Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge. 2008. *Perilaku Organisasi Edisi 12 Buku 2*. Jakarta. Salemba Empat.

Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Administrasi*. Alfabeta. Bandung.

Suharsimi Arikunto. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu pendekatan Praktek*. Jakarta: *Reneka Cipta*

Viethzal rivai dan Ella Jauvani Sagala. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta: Rajawali Pers

Wibowo. 2009. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers