

**HUBUNGAN ANTARA KOMPENSASI DENGAN KOMITMEN ORGANISASI  
GURU SEKOLAH MENENGAH PERTAMA SWASTA DI KECAMATAN PULO  
GADUNG  
(JAKARTA, 2017)**

**Tri Sulisty Jati Mukarrom, Dr. Neti Karnati, M.Pd, Winda Dewi Listyadari, M.Pd**

[trisulistyo009@gmail.com](mailto:trisulistyo009@gmail.com)

**ABSTRACT**

*This study aims to determine the relationship between compensation and organizational commitment junior high school teachers in the district Pulo Gadung. The research approach is a quantitative approach to the method used survey methods. This study uses correlational study analysis. The study population was Junior highschool teachers in the district Pulo Gadung with the sample amounted to 79 teachers. Sampling was done randomly by using simple random sampling with data collection using the questionnaire. It can be concluded that there is a relationship between compensation and organizational commitment. This means that the higher the compensation it will further enhance the organization's commitment junior high school teachers in the district Pulo Gadung.*

**Keywords :** *Compensation, Organizational commitment, Teachers*

**Pendahuluan**

Pendidikan merupakan suatu elemen yang sangat penting dalam segala hal. Pendidikan juga merupakan faktor utama dalam pembentukan sumber daya manusia yang berkualitas. Sumber daya manusia yang berkualitas hanya dapat dihasilkan dari sistem pendidikan yang berkualitas. Salah satu faktor pendidikan yang berkualitas adalah tersedianya guru yang profesional. Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan usia dini, jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.

Pendidik adalah profesi yang memerlukan suatu keahlian khusus serta bakat ataupun minat yang besar. Tidak semua orang yang telah menyelesaikan pendidikannya di lembaga pendidikan guru akan dengan sendirinya telah dapat

dan suka serta mempunyai minat yang besar terhadap pekerjaannya sebagai guru. Untuk menjadi guru yang profesional, diperlukan komitmen yang tinggi untuk dapat mendidik dirinya dan orang lain agar terjadi perubahan sikap, berpikir, dan perilaku, serta pantang putus asa dalam mewujudkan bangsa yang cerdas dan bermartabat.

Seperti berita yang dilansir [metrotvnews.com](http://metrotvnews.com), komitmen tenaga pengajar ihwal kewajiban memberikan pendidikan di sekolah tampaknya belum menyeluruh. Sebab, data Analytical and Capacity Development (ACDP), pada 2014, sekira 9,7 persen guru di Indonesia tak hadir di sekolah. Selain itu, meski 13,5 persen guru hadir di sekolah, namun tidak melakukan kegiatan pengajaran. Khusus Papua dan Papua Barat, ACDP mencatat angka ketidakhadiran guru mencapai 37 persen. Konsultan Pendidikan ACDP Totok Soefijanto, menyarankan pemerintah segera mengatasi persoalan

tersebut. Alasannya, rendahnya kehadiran guru menjadi salah satu penyebab kecilnya angka partisipasi murid, terutama di wilayah miskin dan terpencil. Bahkan, ketidakhadiran guru turut menjadi alasan siswa tak bersekolah. Tak ayal, angka putus sekolah di daerah miskin dan terpencil membesar ketimbang kawasan dengan kemampuan ekonomi sedang hingga kuat, kata Totok. Masih terdapat banyak guru yang memiliki komitmen rendah untuk mendidik para peserta didik. Masih terdapat banyak guru dengan partisipasi di sekolah rendah sehingga menyebabkan angka partisipasi siswa di sekolah rendah. Harus diingat oleh para guru, kewajiban seorang guru adalah membimbing para peserta didiknya agar menjadi manusia yang cerdas dan berakhlak mulia. Selain itu guru juga harus menjadi panutan bagi para peserta didik dengan mentaati peraturan-peraturan yang harus dipatuhi oleh guru.

Berdasarkan permasalahan tersebut di atas, maka peneliti tertarik untuk meneliti tentang “Hubungan Kompensasi dengan Komitmen Organisasi Guru Sekolah Menengah Pertama Swasta Di Kecamatan Pulo Gadung.

### **Tinjauan Pustaka**

Kompensasi merupakan salah satu faktor penting dan menjadi perhatian pada banyak organisasi dalam memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas dan berkomitmen tinggi. Sistem kompensasi dalam organisasi harus disesuaikan dengan tujuan dan strategi organisasi. Organisasi harus menyeimbangkan biaya kompensasi pada tingkat tertentu untuk menjamin daya saing organisasional dan memberikan penghargaan yang adil kepada para karyawan atas pengetahuan, keterampilan, dan kinerjanya.

Menurut William B. Werther dan Keith Davis yang dikutip oleh

Malayu Hasibuan : *Compensation is what employee receive in exchange of their work. Whether hourly wages or periodic salaries.* Kompensasi adalah apa yang diterima oleh seorang pekerja sebagai balasan dari pekerjaan yang dilakukan, baik upah per jam maupun gaji per periode. Sedangkan menurut Andrew F. Sikula mendefinisikan: *A compensation is anything that constitute or is regarded as an equivalent or recompense.* Kompensasi adalah segala sesuatu yang dikonstitusikan atau dianggap sebagai balas jasa yang setara.

Menurut Gary Dessler yang dikutip oleh Akhmad Subekhi dan Mohammad Jauhar, kompensasi adalah bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari dipekerjakannya karyawan tersebut. Menurut Wilson Bangun, kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan atas jasa yang mereka sumbangkan pada pekerjaannya. Menurut Mutiara S. Panggabean, kompensasi adalah setiap bentuk penghargaan yang diberikan karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi.

R. Wayne Mondy berpendapat bahwa: *Compensation is the total of all rewards provided employees in return for their services.* Kompensasi adalah total semua penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai imbalan atau balas jasa atas pelayanan mereka. Malayu Hasibuan mendefinisikan kompensasi merupakan pengeluaran dan biaya bagi organisasi. Organisasi mengharapkan agar kompensasi yang dibayarkan memperoleh imbalan prestasi kerja kerja yang lebih besar dari karyawan. Menurut Anwar Prabu Mangkunegara, kompensasi merupakan sesuatu yang dipertimbangkan sebagai suatu yang sebanding. Dalam kepegawaian, hadiah yang bersifat uang merupakan kompensasi yang diberikan kepada pegawai sebagai penghargaan dari pelayanan mereka.

Bentuk Kompensasi dibedakan menjadi dua yaitu: Kompensasi langsung (*direct compensation*) dan kompensasi tidak langsung (*indirect compensation*). Menurut Gery Dessler “*direct financial payments (wages, salaries, incentives, commissions, and bonuses) and indirect financial payments (financial benefits like employer-paid insurance and vacations).*” Kompensasi pembayaran keuangan secara langsung (upah, gaji, insentif, komisi, dan bonus) dan kompensasi pembayaran keuangan secara tidak langsung (manfaat keuangan seperti pembayaran asuransi dan liburan).

Malayu Hasibuan mengatakan bahwa kompensasi langsung berupa gaji, upah, dan upah insentif. Disebut kompensasi langsung karena hal ini didasarkan pada faktor-faktor pekerjaan kritis atau pelaksanaan kerja. Selain itu, pengertian dari kompensasi langsung dijelaskan pula oleh Roberth L Malthis dan John H Jackson mengatakan bahwa kompensasi langsung (*direct compensation*) berupa gaji pokok dan gaji variabel.

Menurut Achmad S. Ruky kompensasi tidak langsung terdiri dari : 1) Fasilitas/kemudahan seperti transportasi, kesehatan, dan lainnya. 2) Upah/gaji yang tetap diterima oleh pegawai selama cuti dan izin meninggalkan pekerjaan. 3) Bantuan dan santunan musibah. 4) Bantuan biaya pendidikan. 5) Iuran JAMSOSTEK yang dibayarkan perusahaan. 6) Iuran dana pensiun yang dibayar perusahaan. 7) Premi-premi asuransi.

Menurut Moh. Suhadak membagi pemberian kompensasi tidak langsung berupa kompensasi non finansial sebagai berikut: 1) Promosi (peluang promosi pengembangan karier bagi guru), 2) Pengembangan diri (DIKLAT), 3) Lingkungan kerja.

Dari penjelasan di atas dapat disintesis bahwa kompensasi adalah

bentuk penghargaan yang seimbang yang dikeluarkan oleh organisasi dan diberikan kepada karyawan sebagai bentuk balas jasa atas prestasi kerja yang telah dikerjakan oleh karyawan sehingga memperoleh hubungan timbal balik berupa organisasi dapat mencapai sasaran dan tujuan dan karyawan memperoleh kehidupan yang layak dengan ada dua bentuk kompensasi yakni kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. Dengan indikator, kompensasi langsung berupa 1) mendapatkan gaji, 2) mendapatkan tunjangan, 3) menerima penghargaan. Dan kompensasi tidak langsung berupa 1) menerima premi asuransi, 2) memperoleh diklat, 3) memperoleh fasilitas penunjang pembelajaran.

Keberhasilan pengelolaan organisasi sangatlah ditentukan oleh komitmen karyawan di dalam organisasi tersebut. Komitmen sangatlah penting sebab seberapa jauh komitmen karyawan di dalam organisasi tempat mereka bekerja sangat menentukan organisasi tersebut dalam mencapai tujuan.

Menurut Fred Luthas dalam buku *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach* menjelaskan: *organizational commitment is most often defined as (1) a strong desire to remain a member of a particular organization; (2) a willingness to exert high levels of effort on behalf of the organization; and (3) a definite belief in, and acceptance of, the values and goals of the organization.* Komitmen organisasi sering didefinisikan sebagai (1) keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi tertentu; (2) kesediaan untuk mengerahkan tingkat tinggi usaha atas nama organisasi; dan (3) keyakinan yang pasti dalam, dan penerimaan, nilai-nilai dan tujuan organisasi. Jadi dapat dijelaskan bahwa komitmen organisasi adalah suatu keinginan yang kuat dalam kesediaannya sebagai anggota untuk

mengerahkan segenap usaha di dalam organisasi dan terus berjanji setia dalam mewujudkan tujuan organisasi. Menurut Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge *Organizational Commitment the degree to which an employee identifies with a particular organization and its goals and wishes to remain a member*. Komitmen organisasi seorang pegawai yang mengidentifikasi terhadap organisasi dan tujuan organisasi serta keinginan untuk bertahan sebagai anggota. Menurut Steven McShane dan Mary Ann Von Glinow *Organizational commitment is the employee's emotional attachment to, identification with, and involvement in a particular organization*. Komitmen organisasi merupakan keterikatan emosional pegawai, identifikasi serta keterlibatan dalam bagian organisasi. Menurut O'Reilley dan Chatman komitmen organisasi adalah ikatan psikologi individu pada organisasi, termasuk keterlibatan kerja (*job involvement*), loyalitas, dan keyakinan terhadap nilai organisasi. Erika Setyanti Kusumaputri mendefinisikan komitmen organisasi adalah keadaan psikologi yang mencirikan hubungan anggota dengan organisasi yang dikarakteristik oleh penerimaan anggota pada tujuan organisasi serta keputusan untuk melanjutkan keanggotaannya dalam organisasi.

Menurut Porter yang dikutip oleh Ab. Aziz Yusof dalam bukunya yang berjudul "keinsanan dalam pengurusan" mendefinisikan komitmen organisasi sebagai kekuatan yang bersifat relatif daripada individu dalam mengidentifikasikan keterlibatan dirinya dalam bagian organisasi. Porter membagikan hal tersebut kepada tiga perkara seperti berikut:

1. Penerimaan terhadap nilai dan tujuan organisasi. Hal ini bersesuaian dengan kehendak dan kemauan pekerja terhadap organisasi. Apabila pekerja

merasakan tujuan organisasi dapat memenuhi kemauannya maka mereka akan memberikan sepenuh komitmen terhadap organisasi.

2. Berkaitan dengan persediaan untuk berusaha bersungguh-sungguh atas nama organisasi. Pekerja merasakan bertanggung jawab untuk membangunkan organisasi dan rasa sayang terhadap organisasi.
3. Keinginan mempertahankan keanggotaan dalam organisasi (menjadi sebagian dari pada ahli organisasi). Pekerja mau terlibat dalam organisasi dan memperkukuhkan kedudukannya supaya merasakan dirinya diperlukan dan dihargai. Ini memberikan komitmen kerja yang tinggi dari pekerja.

Jadi dapat disintesisasikan bahwa komitmen organisasi adalah keadaan psikologis seseorang yang bersungguh-sungguh berkorban untuk organisasi dengan terlibat dan bertanggungjawab dalam setiap tugas yang diberikan serta setia terhadap organisasi. Dengan indikator: 1) kesediaan berkorban untuk kepentingan organisasi, 2) terlibat dalam tugas yang diberikan 3) tanggung jawab, 4) melakukan identifikasi organisasi, 5) keinginan untuk mempertahankan keanggotaannya.

## Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode lapangan melalui survey dengan pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif adalah melakukan pengolahan data menggunakan perhitungan statistik. Hasil penelitian menggunakan metode survey dapat digeneralisasikan dengan cara pengambilan sampel. Penelitian metode survey bertujuan untuk mendapatkan data dari tempat yang alamiah (bukan buatan), dengan melakukan pengumpulan data untuk memperoleh

gambaran lebih jelas tentang hubungan antara kompensasi dengan komitmen organisasi guru Sekolah Menengah Pertama Swasta di Kecamatan Pulo Gadung. Dengan jumlah 371 orang guru yang diketahui berasal dari 27 sekolah.

Dalam penelitian ini, sampel diambil secara acak menggunakan teknik *simple random sampling*. Adapun cara pengambilan sampel ini dilakukan menggunakan rumus *Slovin*. Berdasarkan jumlah populasi terjangkau di atas, maka dapat ditentukan jumlah sampel penelitian dengan populasi sebanyak 371 orang guru dan taraf kesalahan 10%. Dengan demikian, diperoleh sebanyak 79 orang guru yang dijadikan sebagai sampel dari penelitian ini.

Sebelum melakukan penelitian, angket diuji coba terlebih dahulu kepada 20 orang responden kemudian dilakukan uji validitas untuk mengetahui butir pernyataan yang *drop* dan *valid*. Pengujian validitas menggunakan analisis skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir. Rumus yang digunakan adalah rumus korelasi *product moment* dari Karl Pearson. Butir pernyataan dikatakan *valid* apabila perolehan  $r_{hitung} > r_{tabel}$ . Setelah uji validitas, langkah selanjutnya adalah dengan uji reliabilitas. Reliabel artinya dapat dipercaya, sehingga instrumen penelitian dapat diandalkan. Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan rumus *alpha cronbach*.

Setelah peneliti melakukan uji validitas dan uji reliabilitas dengan sampel sebanyak 20 orang guru dan jumlah butir pernyataan sebanyak 40, maka dari variabel X kompensasi diperoleh sebanyak 35 butir soal *valid* dan 5 butir soal *drop*. Perhitungan reliabilitas variabel X dengan  $r_{tabel}$  0,44, serta reliabilitas sebesar 0,935. Dapat disimpulkan bahwa angket variabel X yaitu kompensasi berada dalam kategori sangat reliabel. Sedangkan variabel Y komitmen organisasi diperoleh

sebanyak 35 butir soal *valid* dan 5 butir soal *drop*. Dari hasil perhitungan reliabilitas variabel Y dengan  $r_{tabel}$  0,44, serta reliabilitas sebesar 0,963. Dapat disimpulkan bahwa angket variabel Y yaitu komitmen organisasi dalam kategori reliabel.

Adapun teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai pengujian prasyarat diantaranya uji normalitas dan uji signifikansi dan linieritas regresi. Uji ini dilakukan dengan menggunakan bantuan tabel ANAVA dengan taraf signifikansi  $\alpha = 0.05$ . Untuk mengetahui signifikan tidaknya persamaan regresi tersebut dilihat dengan uji F. Bila  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka persamaan regresi tersebut signifikan. Sedangkan untuk mengetahui linier tidaknya persamaan regresi tersebut dilihat dengan uji F. Bila  $F_{hitung} < F_{tabel}$  maka persamaan regresi tersebut linier. Sedangkan pengujian hipotesis menggunakan teknik korelasi *product moment* untuk memperoleh koefisien korelasi (r) yang selanjutnya akan digunakan dalam pengujian hipotesis statistik.

## Hasil dan Pembahasan

Sebelum melakukan uji prasyarat, deskripsi data penelitian dapat dijabarkan sebagai berikut:

DATA	X	Y
SOR MINIMAL	111	113
SKOR MAX	163	175
MEAN	131,29	142,48
MEDIAN	132	141
MODUS	132	136
STANDAR DEVIASI	12,32	14,18

Kemudian dilanjutkan dengan melakukan pengujian persyaratan analisis data, yang pertama adalah uji normalitas. Uji ini dilakukan untuk dapat mengetahui apakah data berasal

dari populasi yang berdistribusi normal atau tidak. Berdasarkan perhitungan normalitas, diperoleh  $L_{hitung}$  terbesar dari variabel X adalah 0,0622 dan  $L_{hitung}$  terbesar dari variabel variabel Y adalah 0,0906. Sedangkan nilai  $L_{tabel}$  untuk jumlah sampel  $n = 79$  dengan taraf signifikansi  $\alpha = 0,05$  adalah 0,0997. Dengan demikian  $L_{hitung} X = 0,0622$  dan  $L_{hitung} Y = 0,0906$  lebih kecil dari  $L_{tabel} = 0,0997$ , maka dapat disimpulkan bahwa data sampel variabel X (kompensasi) dan variabel Y (komitmen organisasi) berasal dari populasi yang berdistribusi normal.

Hasil perhitungan mengenai keberartian dan kelinieran regresi dilakukan dengan menggunakan uji F, dengan taraf signifikansi  $\alpha = 0,05$  dan hasil persamaan regresi diperoleh  $F_{tabel}$  sebesar 1,700. Dari hasil perhitungan yang dilakukan, maka dapat diketahui  $F_{hitung}$  adalah sebesar -1,261. Karena nilai  $F_{hitung}$  lebih kecil dari  $F_{tabel}$  ( $-1,261 < 1,700$ ), artinya nilai  $F_{hitung}$  berada di daerah penolakan  $H_0$ , maka dengan demikian  $H_0$  ditolak, yang artinya model regresi linier.

Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa model persamaan regresi sederhana terbukti linier. Untuk mengetahui kontribusi yang diberikan variabel X terhadap variabel Y, maka dilakukan perhitungan koefisien determinasi yang menghasilkan persentase 24,50%. Artinya, kompensasi memberikan kontribusi sebesar 24,50% terhadap tinggi rendahnya komitmen organisasi guru SMP Swasta di Kecamatan Pulo Gadung. Sedangkan 75,50% sisanya dipengaruhi oleh variabel-variabel lain di luar kompensasi. Setelah dilakukan penelitian, diperoleh hasil bahwa adanya hubungan antara variabel kompensasi dengan komitmen organisasi menandakan bahwa terjadinya suatu peristiwa seringkali dipengaruhi dan dikaitkan dengan peristiwa lainnya.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan antara kompensasi dengan komitmen organisasi guru Sekolah Menengah Pertama Swasta di Kecamatan Pulo Gadung. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa hipotesis alternatif ( $H_a$ ) diterima dan hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan terdapat hubungan antara kompensasi dengan komitmen organisasi guru Sekolah Menengah Pertama Swasta di Kecamatan Pulo Gadung.

Dari pendapat Peter A. Bamberger, Michal Biron, and Ilan Meshoulam menjelaskan, *Compensation practice in such firm tend to be supportive of such an orientation and encourage a high of organizational commitment*. Praktek kompensasi dalam perusahaan cenderung mendukung orientasi dan mendorong tingginya komitmen organisasi.

Pemberian kompensasi yang sesuai kepada guru sangat penting bagi guru maupun sekolah. Bagi guru, pemberian kompensasi yang sesuai dengan pekerjaannya dapat memenuhi kebutuhan, baik kebutuhan untuk dirinya dan keluarga maupun untuk pekerjaannya. Sedangkan bagi sekolah pemberian yang sesuai merupakan suatu kewajiban yang harus dipenuhi. Tingkat kepuasan pemberian kompensasi akan membuat guru fokus terhadap kegiatan belajar mengajar. Kondisi seperti ini akan meningkatkan loyalitas guru terhadap sekolah.

Berdasarkan hasil perhitungan korelasi *Product Moment* antara kompensasi dengan komitmen organisasi di Sekolah Menengah Pertama Swasta di Kecamatan Pulo Gadung diperoleh nilai  $r$  adalah 0,245 dan berdasarkan uji hipotesis dengan uji  $t$  diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar 2,474 untuk uji satu pihak dengan  $dk = n-2 = 79-2 = 77$  dan taraf signifikansi  $\alpha = 0,05$  diperoleh  $t_{tabel}$  sebesar 1,991. Dari angka tersebut dapat dilihat bahwa

thitung = 2,474 lebih besar dari ttabel = 1,991 sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis alternative (Ha) dapat diterima. Maka dari penelitian ini dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara kompensasi dengan komitmen organisasi guru Sekolah Menengah Pertama Swasta di Kecamatan Pulo Gadung. Artinya apabila semakin tinggi kompensasi maka akan semakin tinggi juga komitmen organisasi guru Sekolah Menengah Pertama Swasta di Kecamatan Pulo Gadung.

### Kesimpulan dan Implikasi dan Saran

Berdasarkan hasil pengolahan data yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: terdapat hubungan positif antara kompensasi dengan komitmen organisasi guru Sekolah Menengah Pertama Swasta di Kecamatan Pulo Gadung. Artinya semakin besar kompensasi maka semakin tinggi komitmen organisasi guru Sekolah Menengah Pertama di Kecamatan Pulo Gadung.

Dari kesimpulan yang telah dilengkapi dengan implikasi hasil penelitian, maka peneliti mengajukan saran-saran sebagai berikut :

1. Sekolah diharapkan memberikan kompensasi berupa gaji, insentif, dan tunjangan-tunjangan kepada guru sesuai dengan kinerja yang telah dilaksanakan guru. Selain itu sekolah diharapkan juga memberikan fasilitas yang sesuai dengan kebutuhan guru dalam melakukan kegiatan belajar mengajar.
2. Guru-guru Sekolah Menengah Pertama Swasta di Kecamatan Pulo Gadung diharapkan tidak terpengaruh terhadap kompensasi berupa gaji, insentif, dan tunjangan-tunjangan yang diberikan sekolah dan tetap fokus ketika sedang mengajar serta meningkatkan loyalitas kepada sekolah.

### Daftar Pustaka

- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penilaian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Bamberger, Peter A., Michel Biron, dan Ilan Meshoulam. 2014. *Human Resource Strategy, Formulation, Implementation, and Impact*. New York: Routledge.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Erlangga.
- Dessler, Gerry. 2013. *Human Resource Management*. New Jersey: Pearson Education
- Fauzan, Risky. 2009. *Laporan Penelitian: Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial terhadap Kepuasan Kerja Perusahaan Badan Usaha Milik Negara di Pontianak*. Jakarta: LIPI.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hastono, Sutanto Priyo dan Luknis Sabri. 2008. *Statistik Kesehatan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Kusumaputri, Erika Setyanti. 2015. *Komitmen Perubahan Organisasi (Perubahan Organisasi dalam Perspektif Islam dan Psikologi)*. Yogyakarta: Deepublish.
- Luthans, Fred. 2011. *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach*. New York: McGraw-Hill Companies.
- Mathis, Robert L. dan John H. Jackson. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Salemba Emban Patria.

- McShane, Steven dan Mary Von Glinow. 2010. *Organizational Behavior: Emerging Knowledge and Practice for The Real World*. New York: McGraw-Hill.
- Mondy, R. Wayne. 2008. *Human Resource Management*. New Jersey: Pearson Education.
- Prasojo , Dhendhi Bagus. 2012. *Pengaruh Pemberian Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri Se Kecamatan Bantul*. Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta.
- Puspitawati, Ni Made Dwi. 2013. *Tesis: Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kualitas Layanan Hotel Bali Hyatt Sanur*. Denpasar: Universitas Udayana.
- Robbins, Stephen P dan Timothy A. Judge. 2009. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. 2013. *Organizational Behavior*. New Jersey: Pearson Education.
- Ruky, Achmad S. 2001. *Manajemen Penggajian dan pengupahan untuk karyawan perusahaan*, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Samsudin, Sadili. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV. Pustaka Setia.
- Sanusi, Hamid. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan*, Yogyakarta : Deepublish.
- Silaen, Sofar dan Widiyono. 2013. *Metodologi Penelitian Sosial untuk Penulisan Skripsi dan Tesis*. Jakarta: In Media.
- Subekhi, Akhmad dan Mohammad Jauhar. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prestasi Pustaka
- Sudjana. 2005. *Metoda Statistika*. Bandung: Tarsito.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Yusof, Ab. Aziz. 2007. *Keinsanan dalam Pengurusan*. Kuala Lumpur: Utusan Publications & Distributors.
- <http://www.harnas.co/2015/10/12/komit-men-guru-masih-rendah>  
(diakses pada tanggal 15 Juni 2016)
- <http://www.kajianpustaka.com/2012/11/pendidikan-dan-pelatihan.html>  
(diakses pada tanggal 10 Februari 2017)
- <http://www.kajianpustaka.com/2014/01/pengertian-jenis-manfaat-lingkungan-kerja.html> (diakses pada tanggal 10 Februari 2017)
- <http://www.kajianpustaka.com/2016/04/promosi-jabatan.html> (diakses pada tanggal 10 Februari 2017)