Pengaruh Keterlibatan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Afektif Guru Tetap SMK Swasta Kecamatan Cibeunying Kaler Kota Bandung

P. Pulung Puryana
Jurusan Manajemen - STIE STEMBI BANDUNG
pulungpuryana@stembi.ac.id

Dian Herdiana
Jurusan Manajemen - STIE STEMBI BANDUNG
herdiana5043@gmail.com

Leli Nirmalasari
Jurusan Manajemen - STIE STEMBI BANDUNG
lelinirmalasari@stembi.ac.id

Abstrak

Tujuan_ *Mengetahui kondisi keterlibatan kerja, kepuasan kerja, dan komitmen afektif, mengetahui besarnya pengaruh keterlibatan kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen afektif guru tetap SMK swasta Kecamatan Cibeunying Kaler Kota Bandung baik secara simultan maupun parsial.*
Desain/Metode_ *Metode penelitian yang digunakan adalah Deskriptif Asosiatif. Sedangkan analisis yang digunakan adalah analisis jalur (Path Analysis).*
Temuan_*Berdasarkan hasil penelitian kondisi keterlibatan kerja sangat tinggi, kepuasan kerja termasuk dalam kategori puas, komitmen afektif sangat tinggi. Secara simultan keterlibatan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen afektif artinya semakin tinggi keterlibatan kerja dan semakin puas kepuasan kerja maka komitmen afektif juga akan semakin tinggi*
Implikasi_ *keterlibatan kerja dan kepuasan kerja baik secara langsung maupun tidak langsung berpengaruh signifikan terhadap komitmen afektif, artinya semakin tinggi keterlibatan kerja maka akan semakin tinggi komtimen afektif dan semakin puas kepuasan kerja maka semakin tinggi komitmen afektif.*
Originalitas_ *Teknik pengambilan data yang digunakan adalah dengan cara kuesioner. Sampel yang digunakan yaitu sebanyak 50 responden*
Tipe Penelitian_*Studi Empiris*

Kata Kunci *: Keterlibatan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Afektif*

I. Pendahuluan

Sumber Daya Manusia merupakan faktor penentu yang sangat penting bagi keefektifan berjalannya sebuah kegiatan dalam suatu organisasi. Keberhasilan dan kinerja seseorang dalam suatu bidang pekerjaan banyak ditentukan oleh tingkat kompetensi, profesionalisme, dan juga komitmennya terhadap bidang pekerjaan yang ditekuninya itu **(Sidharta dan Margaretha, 2011).**

Suatu komitmen organisasi menunjukkan suatu daya dari seseorang dalam mengidentifikasikan keterlibatan dalam suatu organisasi. Oleh karena itu komitmen organisasi akan menimbulkan rasa ikut memiliki (*sense of belonging*) bagi pekerja terhadap organisasi. Terjadinya perubahan-perubahan dalam organisasi juga mempunyai dampak pada terjadinya perubahan dalam tugas dan kewajiban pegawai. Organisasi merupakan perangkat

sosial dan teknologi yang terdiri dari faktor-faktor manusia dan fisik. Dibantu oleh penerapan teknologi, manusia melakukan fungsi atau tugas yang menuntun kepada tercapainya sasaran yang ditentukan secara rasional. Manusia di dalam suatu organisasi dipandang sebagai sumber daya, artinya sumber daya atau penggerak dari suatu organisasi. Roda organisasi sangat tergantung pada perilaku-perilaku manusia yang bekerja di dalamnya **(Purnomo, 2018).**

Guru memegang fungsi, peranan, dan kedudukan yang sangat penting dalam sekolah untuk menunjang berjalannya proses belajar mengajar di sekolah. Oleh karena itu seorang guru yang memiliki loyalitas yang tinggi akan merasa bangga terhadap pekerjaan mereka dan juga sekolah tempat dimana mereka bekerja sehingga akan timbul komitmen yang tinggi.

Seperti halnya terjadi pada sekolah menengah kejuruan, keterlibatan kerja guru tetap ditunjukan dengan seberapa aktif mereka melibatkan diri pada setiap program kerja dari sekolah. Apabila mereka sudah terlibat maka diketahui akan timbul rasa kepuasan terhadap pekerjaan mereka sebagai guru honorer. Implikasi dari kepuasan terhadap pekerjaan akan menimbulkan loyalitas ditunjukan dengan rasa komitmen yang tinggi terhadap sekolah.

Fenomena yang terjadi pada guru tetap di sekolah komitmen afektif dipengaruhi oleh beberapa aspek dan salah satunya yaitu keterlibatan kerja dan kepuasan kerja. Dari hasil penelitian pendahuluan menggunakan kuesioner kepada responden sebanyak 15 orang. Dari pernyataan komitmen afektif dapat disimpulkan bahwa komitmen afektif pada item pernyataan 1, dan 2 masih sangat redah dan rendah. Dari keterlibatan kerja dapat disimpulkan bahwa keterlibatan kerja pada item pernyataan 1, dan 2 belum maksimal dan masih rendah. Dan dari kepuasan kerja dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja pada item pernyataan 1, dan 2 tingkat kepuasan kerja guru tetap belum maksimal.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka penulis tertarik untuk memilih judul penelitian **"Pengaruh Keterlibatan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Afektif Guru Tetap SMK Swasta Kecamatan Cibeunying Kaler Kota Bandung".**

II. Kajian Teori

Robbins & Coulter (2010 : 40), Keterlibatan kerja merupakan derajat dimana seorang karyawan mengidentifikasi pekerjaannya, secara aktif berpartisipasi didalamnnya, dan menganggap performa kerjanya sebagai hal penting dalam mengharigai dirinya.

Luthans (2006 : 567), Keterlibatan pribadi terjadi jika anggota organisasi menempatkan dirinya dalam peran fisik, kognitif, dan emosional selama kinerja peran (pekerjaan).

Kaswan (2015 : 77), Keterlibatan kerja atau keterlibatan pegawai berarti keterlibatan mental dan emosional daripada sekedar aktivitas otot pegawai, yaitu keterlibatan menyeluruh diri seseorang, tidak sekedar keterampilannya. keterlibatan ini lebih bersifat *psikologis* dari pada fisik.

Menurut **Robbins & Judge (2015 : 46)**, Kepuasan kerja adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan, yang dihasilkan dari suatu evaluasi dari karakteristik-karakteristiknya.

Menurut **Locke** dalam **Luthans (2006:243),** memberikan definisi dari kepuasan kerja yang meliputi reaksi atau sikap kognitif, afektif, dan evaluasi yang menyatakan bahwa kepuasa kerja adalah keadaan emosi yang senang atau emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang.

Menurut **Robbins & Coulter (2010 : 37)**, Kepuasan kerja adalah sikap lazim ditunjukan karyawan terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan kepuasan kerja yang tinggi memiliki sikap positif terhadap pekerjaannya. Seseorang yang tidak puas memiliki memiliki sikap negatif.

Menurut **Hasibuan, (2007 : 202)**, Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja.

Robbins & Coulter (2010), Komitmen organisasi adalah derajat dimana seorang karyawan menidentifikasikan dirinya dengan organisasi tertentu beserta tujuannya dan berkeinginan untuk mempertahankan keanggotaannya di dalam organisasi tersebut. Komitmen afektif adalah keterikatan emosional karyawan, identifikasi, dan keterlibatan dalam organisasi **(Lutans, 2006 : 249).**

Komitmen afektif mengacu pada pendekatan *affective attachment* dari **Mowday, et.al** dalam **Allen dan Meyer**, di mana komitmen afektif diartikan sebagai kekuatan relatif dari identifikasi dan keterlibatan individu dalam organisasi tertentu. Karyawan yang memiliki komitmen afektif yang tinggi akan tetap melanjutkan keanggotaannya dalam organisasi karena ia memangnmenginginkannya (*want to*) dan senang dengan keanggotaannya dalam organisasi **(Mariyanti, 2014).**

Hubungan Antara Keterlibatan Kerja Terhadap Komitmen Afektif

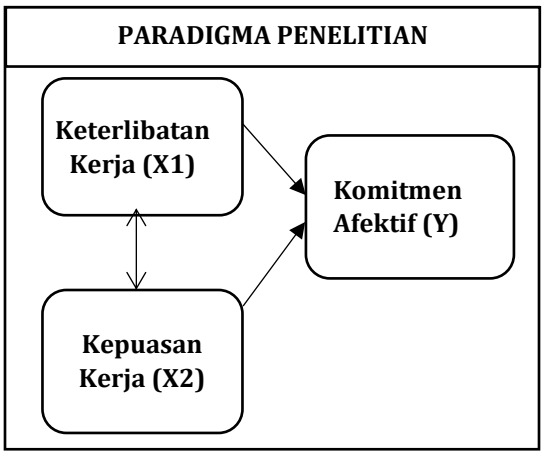
Keterlibatan kerja yang tinggi akan meningkatkan komitmen organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi keterlibatan kerja pegawai maka komitmen organisasi akan semakin tinggi. Artinya, pegawai aktif berpartisipasi menunjukkan perhatian terhadap pekerjaannya dan pegawai menganggap pekerjaannya itu penting bagi harga dirinya **(Puspita, 2017).**

Hubungan Antara Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Afektif

Menurut **Lestari, (2016),** Apabila seseorang memiliki kepuasan kerja, perasaan senang terhadap hasil pekerjaan yang dicapainya maka orang tersebut akan tetap merasa menjadi bagian dari lingkungan kerjanya sehingga komitmen organisasinyanya semakin tinggi. **Kaswan (2015 : 106),** Komitmen organisasi mencerminkan sejauh mana seorang individu mengidentifikasi dirinya dengan organisasi dan berkomitmen terhadap tujuannya.

Hubungan Antara Keterlibatan Kerja Terhadap Komitmen Afektif

Kaswan (2015 : 106), Keterlibatan kerja, yang merupakan komponen *engagment* pegawai, menggambarkan sejauh mana seorang individu secara personal terlibat dengan peran pekerjaannya. Meta-analisis terhadap hasil dari 27.925 orang menunjukan bahwa keterlibatan pekerjaan secara moderat berkorelasi dengan kepuasan kerja.



Gambar paradigma penelitian
Sumber: data olahan

HIPOTESIS PENELITIAN

1. Kondisi keterlibatan kerja, kepuasan kerja, dan komitmen afektif masih rendah pada guru tetap SMK swasta di Kecamatan Cibeunying Kaler Kota Bandung.
2. Keterlibatan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen afektif guru tetap SMK swasta Kecamatan Cibeunying Kaler Kota Bandung secara simultan.
3. Keterlibatan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen afektif guru tetap SMK swasta Kecamatan Cibeunying Kaler Kota Bandung baik langsung maupun tidak langsung secara parsial.
   a. Jika keterlibatan kerja tinggi, maka komitmen afektif guru tetap SMK swasta Kecamatan Cibeunying Kaler Kota Bandung akan tinggi.
   b. Jika kepuasan kerja puas, maka komitmen afektif guru tetap SMK swasta Kecamatan Cibeunying Kaler Kota Bandung akan tinggi.

III. Metode Penelitian

Objek dalam penelitian ini adalah keterlibatan kerja dan kepuasan kerja sebagai variabel bebas dan komitmen afektif sebagai variabel terikat. dan Subjek dalam penelitian ini adalah guru tetap SMK swasta Kecamatan Cibeunying Kaler Kota Bandung.

Menurut **Purnomo (2018)** indikator yang digunakan untuk mengukur keterlibatan kerja yaitu : Dedikasi atas pekerjaan; Tingkat partisipasi; Kesempatan mengekspresikan diri; Kemampuan mengidentifikasi pekerjaan.

Menurut **Luthans (2006 : 243),** mengemukakan bahwa terdapat lima dimensi indikator yang dapat digunakan untuk mengukur kepuasan kerja, yaitu: Pekerjaan itu sendiri; Kepuasan terhadap gaji; Kesempatan promosi; Pengawasan (supervisi); Rekan kerja.

Menurut **Meyer et al**. dalam **Harianto (2016**) ada empat indikator yang dapat digunakan untuk mengukur komitmen afektif yaitu : Tingkat loyalitas; Tingkat rasa bangga; Menganggap sekolahnya adalah yang terbaik; Tingkat terikat secara emosional.

Teknik sampling yang digunakan adalah *non probability sampling* dan *Sampling Insidental,* untuk menentukan jumlah populasi yang ingin dijadikan sampel, peneliti menggunakan teknik Slovin dimana metode ini digunakan jika ukuran populasi dapat diketahui dengan pasti. Diperoleh hasil sebanyak 50 orang responden.

Ada dua konsep untuk mengukur kualitas data yaitu, reliabilitas dan validitas.

Adapun metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis jalur (*path analysis*). dengan dua independen dan satu dependen.

Uji secara keseluruhan (simultan) dilakukan untuk mengetahui apakah secara bersama-sama variabel independen tersebut secara statistik berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Uji Secara Individu (parsial) dilakukan untuk mengetahui secara individu variabel independen secara statistik berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.

IV. Hasil Dan Pembahasan

Tabel Total skor Keterlibatan Kerja (X_1)

No	Indikator	Penskoran	%	Kategori
1	Dedikasi atas pekerjaan	221	88,4%	Sangat Tinggi
2	Tingkat partisipasi	216	86,4%	Sangat Tinggi

No	Indikator	Penskoran	%	Kategori
3	Kesempatan mengekspresikan diri	216	86,4%	Sangat Tinggi
4	Kemampuan mengidentifikasi pekerjaan	217	86,8%	Sangat Tinggi
5	Keikutsertaan dalam pekerjaan	220	88%	Sangat Tinggi
Total Skor		**1090**	**436%**	**Sangat Tinggi**
Rata-rata		**218**	**87,2%**	
Skor Ideal		**250**		

Sumber: Data Olahan

Dari Tabel di atas dapat dilihat bahwa yang memiliki skor terbesar yaitu item pernyataan no. 1 dengan skor 221 atau 88,4%. Skor terkecil yaitu pada item pernyataan no. 2 dan 3 yaitu dengan skor sama 216 atau 86,4%. Skor rata-rata yang dihasilkan sebesar 218% yang berada pada rentang 210-249 yang berarti dalam kategori sangat tinggi dengan persentase dari skor ideal sebesar 87,2%. Oleh karena itu guru tetap sangat tinggi melibatkan diri secara pribadi terhadap pekerjaan sebagai guru.

Tabel Total skor Kepuasan Kerja (X_2)

No	Indikator	Penskoran	%	Kategori
6	Pekerjaan itu sendiri	204	81,6%	Puas
7	Kepuasan terhadap gaji	184	73,6%	Puas
8	Kesempatan promosi	197	78,8%	Puas
9	Pengawasan (supervisi)	204	81,6%	Puas
10	Rekan kerja	201	80,4%	Puas
Total Skor		**990**	**396%**	**Puas**
Rata-rata		**198**	**79,2%**	
Skor Ideal		**250**		

Sumber: Data Olahan

Dari Tabel di atas dapat dilihat bahwa yang memiliki skor terbesar yaitu item pernyataan no. 6 dan 8 dengan skor sama 204 atau 81,6%. Skor terkecil yaitu pada item pernyataan no. 7 yaitu dengan skor 184 atau 73,6%. Skor rata-rata yang dihasilkan sebesar 198 yang berada pada rentang 170-209 yang berarti dalam kategori puas dengan persentase dari skor ideal sebesar 79,2%. Oleh karena itu guru tetap sudah puas terhadap pekerjaan mereka sebagai guru.

Tabel Total skor Komitmen Afektif (Y)

No	Ukuran	Penskoran	(%)	Kategori
11	Tingkat loyalitas	214	85,6%	Sangat Tinggi
12	Tingkat rasa bangga	211	84,4%	Sangat Tinggi

No	Ukuran	Penskoran	(%)	Kategori
13	Menganggap organisasinya adalah yang terbaik	211	84,4%	Sangat Tinggi
14	Tingkat terikat secara emosional	214	85,6%	Sangat Tinggi
Total Skor		**850**	**340%**	**Sangat Tinggi**
Rata-rata		**212,5**	**85%**	
Skor Ideal		**250**		

Sumber: Data Olahan

Dari Tabel 4.22 di atas dapat dilihat bahwa yang memiliki skor terbesar yaitu item pernyataan no. 11 dan 14 dengan skor sama 214 atau 85,6%. Skor terkecil yaitu pada item pernyataan no. 12 dan 13 yaitu dengan skor sama 211 atau 84,4%. skor rata-rata yang dihasilkan sebesar 212,5% yang berada pada rentang 210-249 yang berarti dalam kategori sangat tinggi dengan persentase dari skor ideal sebesar 85%. Oleh karena itu komitmen afektif guru tetap sangat tinggi terhadap sekolah.

Tabel Validitas data

Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
$X_1.1$	0,764	0,279	Valid
$X_1.2$	0,799	0,279	Valid
$X_1.3$	0,862	0,279	Valid
$X_1.4$	0,818	0,279	Valid
$X_1.5$	0,760	0,279	Valid
$X_2.6$	0,861	0,279	Valid
$X_2.7$	0,826	0,279	Valid
$X_2.8$	0,845	0,279	Valid
$X_2.9$	0,847	0,279	Valid
$X_2.10$	0,665	0,279	Valid
Y. 11	0,865	0,279	Valid
Y. 12	0,926	0,279	Valid
Y. 13	0,820	0,279	Valid
Y. 14	0,795	0,279	Valid

Sumber: Data Olahan

Berdasarkan hasil dari tabel diatas (r_{hitung}) lebih besar dari (r_{tabel}), maka pernyataan itu dikatakan valid dan dapat digunakan untuk mengukur keterlibatan kerja, kepuasan kerja, dan komitmen afektif.

Tabel Hasil pengujian reliabilitas

Variabel	r_{hitung}	r_{tabel}	Ket.
Keterlibatan Kerja (X1)	0,903	0,279	Reliabel
Kepuasan Kerja (X2)	0,899	0,279	Reliabel
Komitmen Afektif (Y)	0,878	0,279	Reliabel

Sumber: Data Olahan

Berdasarkan hasil dari tabel diatas (r_{hitung}) lebih besar dari (r_{tabel}), maka pernyataan itu dikatakan reliabel atau jawaban dari responden konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

Analisis Jalur *(Path Analysis)*

Tabel Coefficients[a]

Model		Standardized Coefficients	t	Sig.
		Beta		
1	(Constant)		,266	,791
	X1	,248	2,644	,011
	X2	,676	7,202	,000

Sumber: Data Hasil Olahan IBM SPSS Statistics V.23

Dari tabel diatas maka diperoleh model persamaan penelitian sebagai berikut:

$$\mathbf{Y = 0{,}248\ X_1 + 0{,}676\ X_2 + \varepsilon}$$

Angka 0,248 disebut sebagai koefisien path untuk X_1 dengan interpretasi bahwa setiap kenaikan satu skala pada X_1 maka akan meningkatkan Y sebesar 0,248 skala atau 24,8%. Sedangkan angka 0,676 disebut koefisien path untuk X_2 dengan interpretasi bahwa setiap kenaikan satu skala pada X_2 maka akan meningkatkan Y sebesar 0,676 skala atau 67,6%

Pengaruh Keterlibatan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Afektif Secara Simultan

Tabel Model Summary

Model	R	R Square
1	,814[a]	,663

Sumber: data hasil olahan IBM SPSS Statistics v.23

Dari hasil dari output tabel diatas koefesien determinasi (R^2) adalah sebesar 0,663 atau 66,3%. Sedangkan sisanya sebesar 33,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak di teliti

Pengaruh Keterlibatan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Afektif Secara Parsial

Pengaruh Keterlibatan Kerja (X_1)

Pengaruh langsung

= $\rho_{YX1} * \rho_{YX1}$

= 0,248*0,248 = **0,061**

Pengaruh melalui X_2

= $\rho_{YX1} * r_{X1X2} * \rho_{YX2}$

= 0,248 * 0,430 * 0,676 = **0,072**

Pengaruh Total

=pengaruh langsung + pengaruh melalui X_2

= 0,061 + 0,072 = **0,133**

Pengaruh Kepuasan Kerja (X_2)

Pengaruh langsung

= $\rho_{YX2} * \rho_{YX2}$

= 0,676 * 0,676 = **0,456**

Pengaruh melalui X_1

= $\rho_{YX2} * r_{X1X2} * \rho_{YX1}$

= 0,676 * 0,430 * 0,248 = **0,072**
Pengaruh Total
= pengaruh langsung + pengaruh melalui X_1
= 0,456 + 0,072 = **0,528**

Pengaruh Total X1+Pengaruh Total X2
= 0,133 + 0,528 = 0,661
Dapat disimpulkan bahwa pengaruh keterlibatan kerja terhadap komitmen afektif lebih besar dari pada keterlibatan kerja terhadap komitmen afektif.

Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

Tabel Kesimpulan pengujian bersama-sama (simultan)

Nilai F_{hitung}	Nilai F_{tabel}	Kesimpulan
46,134	3,20	Signifikan

Sumber: data olahan

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa Nilai F hitung sebesar 46,134 dan F tabel sebesar 3,20, maka dapat dilihat bahwa F hitung > F tabel yaitu 48,980 > 3,08 yang berarti H_1 diterima dan H_0 ditolak. Artinya keterlibatan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen afektif secara simultan.

Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

Tabel Kesimpulan pengujian secara parsial

Variabel	Nilai T_{hitung}	Nilai T_{tabel}	Kesimpulan
Keterlibatan Kerja (X1)	2,644	2,021	Signifikan
Kepuasan Kerja (X2)	7,202	2,021	Signifikan

Sumber: data olahan

Dari tabel Nilai t_{hitung} dari variabel Keterlibatan Kerja (X_1) sebesar 2,644, nilai t_{tabel} sebesar 2,021. Maka dapat disimpulkan bahwa nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} yaitu 2,644 ≥ 2,021 yang berarti H_1 diterima dan H_0 ditolak, artinya variabel Keterlibatan Kerja (X_1) berpengaruh signifikan terhadap variabel Komitmen Afektif (Y) secara parsial. Nilai t_{hitung} dari variabel Kepuasan Kerja (X_2) sebesar 7,202, nilai t_{tabel} sebesar 2,021. Maka dapat disimpulkan bahwa nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel}, yaitu 7,202 ≥ 2,021, yang berarti H_1 diterima dan H_0 ditolak, artinya variabel Kepuasan Kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Afektif (Y) secara parsial.

V. Penutup

Berdasarkan hasil penelitian kondisi keterlibatan kerja sangat tinggi, kepuasan kerja termasuk dalam kategori puas, komitmen afektif sangat tinggi. Secara simultan keterlibatan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen afektif artinya semakin tinggi keterlibatan kerja dan semakin puas kepuasan kerja maka komitmen afektif juga akan semakin tinggi. Sedangkan secara parsial, keterlibatan kerja dan kepuasan kerja baik secara langsung maupun tidak langsung berpengaruh signifikan terhadap komitmen afektif, artinya semakin tinggi keterlibatan kerja maka akan semakin tinggi komtimen afektif dan semakin puas kepuasan kerja maka semakin tinggi komitmen afektif.

Saran untuk SMK Swasta se-Kecamatan Cibeunying Kaler Kota Bandung lebih di tingkatkan lagi keterlibatan kerja pada partisipasi dan kesempatan mengekspresikan diri

karena performancenya terendah. Untuk kepuasan kerja lebih memperhatikan kepuasan terhadap gaji karena performancenya terendah. Dan komitmen afektif lebih di tingkatkan pada tingkat rasa bangga dan menganggap sekolahnya adalah yang terbaik karena performacenya terendah.

Daftar Pustaka

Harianto, Agung. (2016). "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Afektif Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediator Di Hotel X". KINERJA, Volume 20, No.2, Th. 2016: Hal. 95-104.

Hasibuan, Malayu. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Bumi Aksara.

Kaswan. 2015. *Sikap Kerja (dari teori dan implementasi sampai bukti.* Bandung : Alfabeta.

Lestari, Iis Dewi. 2016. "Kepuasan Kerja Dan Motivasi Terhadap Komitmen Organisasi Kepala Sekolah SD". SOSIO-E-KONS, Vol. 8 No. 1 April 2016, hal. 15-24.

Luthans, Fred. 2006. *Perilaku organisasi*. Edisi 10. Yogyakarta : Andi.

Mariyanti, Eka. 2014. Pengaruh Keterlibatan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi (Studi Kasus Pada Perawat Rumah Sakit Swasta Di Kota Padang). Jurnal KomTekInfo Fakultas Ilmu Komputer, Volume 1, No. 1, Juni 2014.

Purnomo, Andri Cahyo, dkk. 2018. "Pengaruh Keterlibatan Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pegawai Di Dinas Pendidikan Kabupaten Bekasi". Vol.4 No.2 – Agustus 2018.

Puspita, Clariza Dara, dkk. 2017. "Pengaruh Keterlibatan Kerja (*Job Involvement*) Dan Kepuasan Kerja (*Job Satisfaction*) Terhadap Komitmen Organisasi Pegawai Pusdikbang SDM Perum Perhutani Madiun". Forum Ilmiah Pendidikan Akuntansi – Universitas PGRI Madiun Vol. 5 No. 1 Hlmn. 364-380.

Robbins, S. P. & Coulter, Mary. (2010). *Manajemen. Edisi Kesepuluh Jilid 2*. Jakarta : Erlangga.

Robbins, S.P.& Judge, T. (2015). *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Salemba Empat.

Sidharta, Novita & Margaretha, Meily. 2011. "Dampak Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Studi Empiris Pada Karyawan". Jurnal Manajemen,Vol.10, No.2.