

PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL DAN KEADILAN DISTRIBUTIF TERHADAP KOMITMEN AFEKTIF MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING

(STUDI PADA GURU TK DI KECAMATAN KEBUMEN)

Yuki Andes Tiani, Parmin

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

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Kecerdasan Emosional dan Keadilan Distributif terhadap Komitmen Afektif Guru TK di Kecamatan Kebumen melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. Pengumpulan data dilakukan dengan kuesioner. Responden pada penelitian ini adalah Guru TK di Kecamatan Kebumen yang sudah bekerja diatas 1 tahun berjumlah 69 orang.

Variabel dalam penelitian ini adalah Kecerdasan Emosional dan Keadilan Distributif terhadap Komitmen Afektif melalui Kepuasan Kerja. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *Non-Probability Sampling* dan menggunakan kuesioner sebagai teknik pengumpulan data. Analisis data menggunakan validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, pengujian hipotesis, analisis dan korelasi, dan analisis jalur menggunakan *SPSS for windows* versi 21.0.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Kecerdasan Emosional berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Keadilan Distributif berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Kecerdasan Emosional berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Komitmen Afektif. Keadilan Distributif berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Komitmen Afektif. Kepuasan Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Komitmen Afektif.

Keyword: Kecerdasan Emosional, Keadilan Distributif, Keouasan Kerja dan Komitmen Afektif.

Abstract

The purpose of this study was to determine the effect of Emotional Intelligence and Distributive Justice on the Affective Commitment of Kindergarten Teachers in Kebumen District through Job Satisfaction as an Intervening Variable. Data collectionis done by questionnaire. Respondents in this study were Kindergarten Teachers in Kebumen sub-district who had worked for more than 1year totaling 69 people.

The variables in this study are Emotional Intelligence and Distributive Justice towards Affective Commitment through Job Satisfaction. The sampling technique used is Non-Probability Sampling and using a questionnaire as a data collection technique. Data analysis using validity and reliability, classic assumption test, hypothesis testing, analysis and correlation, and path analysis using SPSS for windows version 21.0.

The result of this study indicated that the variable Emotional Intelligence has a positive and significant effect on Job Satisfaction. Distributive Justice has a apositive and significant effect on Job Satisfaction. Emotional Intelligence has a positive and significant effect on Affective Commitment. Distributive Justice has a positif and significant effect on Affective Commitment. Job Satisfaction has a positive and significant effect on a Affective Commitment.

Keyword: Emotional Intelligence, Distributive Justice, Job Satisfaction and Affective Commitment.

PENDAHULUAN. (1) Latar Belakang.

Pendidikan anak usia dini ditujukan untuk merangsang setiap perkembangan dan pertumbuhan anak sebagai persiapan dalam memasuki pendidikan lebih lanjut. Seperti yang tertulis dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional pasal 1 butir 14, dinyatakan bahwa Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) adalah salah satu upaya pembinaan yang ditujukan melalui pemberian perangsangan pendidikan untuk membantu pertumbuhan dan perkembangan jasmani dan rohani agar anak memiliki kesiapan dalam memasuki pendidikan lebih lanjut.

Pendidikan yang berlangsung secara terus-menerus yang menghantarkan manusia muda ke arah kedewasaan dalam artian memperoleh pengetahuan, mengembangkan kemampuan/keterampilan, mengubah sikap, serta kemampuan mengarahkan diri sendiri, baik dibidang pengetahuan, keterampilan serta dalam memaknai proses pendewasaan itu sendiri dan kemampuan menilai. Untuk itu guru sebagai pelaku dalam dunia pendidikan dituntut lebih profesional dalam menjalankan tugasnya untuk menghasilkan lulusan yang bermutu.

Guru memainkan peran yang sangat penting dalam proses belajar siswa dan merupakan sumber daya berharga dalam sebuah organisasi, dalam hal ini sekolah adalah tonggak dari tujuan pembangunan nasional membutuhkan peran guru sebagai subjek pembangunan nasional. Ini berarti untuk mencapai mutu lulusan yang diinginkan, mutu tenaga pendidik (guru), dan tenaga kependidikan harus ditingkatkan. Dengan meningkatkan kualitas guru, maka guru dapat memainkan perannya sebagai subjek pembangunan nasional dengan baik di mana tujuan tersebut tersirat dalam visi dan misi sekolah. Sebagai bagian penting dari penyelenggaraan pendidikan tersebut, guru harus mempunyai komitmen yang tinggi. Komitmen menjadi sangat penting karena komitmen merupakan hal yang paling mendasar dalam melaksanakan suatu pekerjaan terutama dalam dunia pendidikan.

Komitmen merupakan suatu keputusan seseorang dengan dirinya sendiri untuk melakukan suatu kegiatan tertentu agar mencapai tujuan yang sudah disepakati. Menurut Ivancevich, dkk mengatakan komitmen adalah perasaan indikasi, pelibatan dan loyalitas dinyatakan oleh pekerja terhadap perusahaan. Dalam hal ini pekerja merupakan guru dan perusahaan merupakan sekolah (dalam Wibowo, 2009: 427). Guru sebagai bagian penting dalam penyelenggaraan pendidikan haruslah memiliki komitmen yang tinggi. Hal ini sejalan dengan undang-undang Guru dan Dosen Nomor 14 Tahun 2005 pasal 7 (ayat 1b), yang menyatakan bahwa guru harus memiliki komitmen untuk meningkatkan pendidikan, keimanan, ketakwaan dan akhlak mulia.

Komitmen guru tercermin dalam perilakunya pada pelaksanaan tugas pokoknya sebagai guru dan keterlibatannya dalam kegiatan sekolah. Dengan adanya

komitmen yang baik dalam diri guru secara tidak langsung akan menghasilkan hubungan sosial yang baik antara atasan maupun rekan sejawatnya, dan dapat mengolah emosi yang baik pula. Menurut Miner (1992: 134) secara konseptual ada tiga faktor yang mempengaruhi komitmen, yaitu (1) suatu keyakinan yang kuat dan menerima tujuan-tujuan serta nilai organisasi (2) kemampuan untuk melaksanakan upaya untuk kepentingan organisasi (3) adanya suatu keinginan yang kuat untuk memelihara keanggotaan dalam organisasi.

Dari penelitian Helena Turnip dkk (2018) menyebutkan bahwa Kecerdasan Emosional secara signifikan juga berpengaruh terhadap Komitmen Afektif. Hal ini akan meningkatkan komitmen pada diri guru. Komitmen inilah yang akhirnya akan mendorong para guru untuk berusaha membantu organisasi mencapai tujuannya. Selain itu, keadilan distributif juga mempengaruhi komitmen seseorang dalam sebuah organisasi. Dari penelitian Catur Agus Sancoko dan Mutiara S (2015) menyebutkan bahwa keadilan distributif berpengaruh terhadap komitmen afektif. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat keadilan distributif yang diterima maka semakin tinggi pula komitmen afektif seseorang terhadap organisasi. Hal lain yang mempengaruhi komitmen afektif dari seseorang adalah kepuasan kerja yang dirasakan. Kepuasan kerja merupakan sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya, seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaan itu, seorang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap negatif terhadap pekerjaan itu (Robbins, 2001: 139). Semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan maka akan semakin tinggi pula komitmen afektif seseorang terhadap organisasinya. (2) Rumusan Masalah. Berdasarkan latar belakang permasalahan dan agar pembahasan dan pemecahan masalah tidak menyimpang, maka peneliti merumuskan permasalahan sebagai berikut:

- a. Bagaimana pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Komitmen Afektif Guru TK di Kecamatan Kebumen?
- b. Bagaimana pengaruh Keadilan Distributif terhadap Komitmen Afektif Guru TK di Kecamatan Kebumen?
- c. Bagaimana pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kepuasan Kerja Guru di Kecamatan Kebumen?
- d. Bagaimana pengaruh Keadilan Distributif terhadap Kepuasan Kerja Guru di Kecamatan Kebumen?
- e. Bagaimana pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Afektif Guru di Kecamatan Kebumen?

(3) Batasan Masalah. Berdasarkan uraian identifikasi masalah yang telah dikemukakan diatas, karena berbagai keterbatasan penelitian ini maka akan dikaji penelitian ini pada Guru TK di Kecamatan Kebumen sebanyak 69 orang dengan asumsi :

1. **Komitmen Afektif**
Mayer dan Allen (1997) mendefinisikan komitmen afektif sebagai keterkaitan emosional karyawan kepada organisasi, identifikasi karyawan dengan organisasi, dan keterlibatan karyawan dalam suatu organisasi tertentu, dimana karyawan menetap dalam organisasi karena mereka menginginkannya. Indikator yang digunakan berdasarkan penelitian Allen dan Mayer, 1990 (dalam Murniasih dan Sudarma, 2016), yaitu:
 - a. Rasa senang
 - b. Rasa memiliki atas perusahaan
 - c. Keterikatan emosional
 - d. Makna pribadi
2. **Kepuasan Kerja**
Menurut Robbins dan Judge (2008), kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya. Indikator yang digunakan untuk mengukur kepuasan kerja menurut Luthan, 2006 (dalam Sancoko dan Panggabean, 2015:38), yaitu:
 - a. Pekerjaan itu sendiri
 - b. Gaji
 - c. Kesempatan promosi
 - d. Pengawasan
 - e. Rekan kerja
3. **Kecerdasan Emosional**
Menurut Khishan dan Sebastian (dalam Auda, 2016:157), Kecerdasan Emosional adalah kemampuan untuk memotivasi diri dalam mengendalikan emosi pada diri sendiri dan orang lain untuk mencapai keberhasilan dalam aspek kehidupan. Batasan masalah yang mencakup kecerdasan emosional menurut Robbins dan Judge (2008), yaitu:
 - a. Kesadaran diri
 - b. Manajemen diri
 - c. Motivasi diri
 - d. Empati
 - e. Keterampilan sosial
4. **Keadilan Distributif**
Menurut Lewis (dalam Dewi dan Sudibya, 2016), keadilan distributif merupakan keadilan yang lebih menggambarkan mengenai alokasi sumber daya dan kesempatan. Indikator yang digunakan pada penelitian ini menurut Nichoff dan Moorman, 1993 (dalam Irawan, 2015:19), yaitu:
 - a. Jadwal kerja
 - b. Tingkat gaji
 - c. Beban kerja
 - d. Penghargaan yang didapat
 - e. Tanggung jawab pekerjaan

METODE PENELITIAN. (1) Objek dan subjek Penelitian. Obyek penelitian adalah variabel Komitmen Afektif, Kepuasan Kerja, Kecerdasan Emosional dan Keadilan Distributif. Subyek dalam penelitian ini adalah Guru TK di Kecamatan Kebumen. (2) Teknik Pengumpulan Data. a. Observasi b. Wawancara c. Angket

atau Kuesioner. (3) Populasi dan Sampel Guru TK di Kecamatan Kebumen yang berjumlah 69 orang. Metode pengambilan data yang digunakan pada penelitian ini adalah *non-probability sampling* dengan menggunakan Rumus Slovin. Rumus Slovin adalah sebuah rumus atau formula untuk menghitung jumlah sampel minimal apabila perilaku dari sebuah populasi tidak diketahui secara pasti. Rumus ini pertama kali dikenalkan oleh Slovin pada Tahun 1960. Rumus Slovin ini biasa digunakan dalam penelitian survey dimana biasanya jumlah sampel besar sekali, sehingga diperlukan sebuah formula untuk mendapatkan sampel yang sedikit tetapi dapat mewakili keseluruhan populasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN. (1) Pembahasan dan Implikasi Manajerial. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel *independen* (bebas) yaitu Kecerdasan Emosional dan Keadilan Distributif terhadap Kinerja melalui Motivasi Kerja sebagai variabel *intervening* Pembahasan dan hasil dari penelitian ini adalah:

1. **Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kepuasan Kerja**
Hasil analisis jalur kecerdasan emosional terhadap kepuasan kerja menunjukkan nilai positif 0,286, yang berarti bahwa variabel kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja Guru TK di Kecamatan Kebumen. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi Kecerdasan Emosional yang dimiliki maka akan semakin tinggi pula tingkat Kepuasan Kerja Guru TK di Kecamatan Kebumen. Hipotesis ini terbukti dan sesuai dengan hasil penelitian dari Erlangga dan Faresti (2018) yang menyatakan Kecerdasan Emosional berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja.
2. **Pengaruh Keadilan Distributif terhadap Kepuasan Kerja**
Hasil analisis jalur keadilan distributif terhadap kepuasan kerja menunjukkan nilai positif 0,390, yang berarti bahwa variabel Keadilan Distributif berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja Guru TK di Kecamatan Kebumen. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi Keadilan Distributif yang diterima maka semakin tinggi pula tingkat Kepuasan Kerja Guru TK di Kecamatan Kebumen. Hipotesis ini terbukti dan sesuai dengan hasil penelitian dari Ghaniyyu dan Ahyar (2015) yang menyatakan Keadilan Distributif berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja.
3. **Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Komitmen Afektif**
Hasil analisis jalur kecerdasan emosional terhadap komitmen afektif menunjukkan nilai hasil positif 0,309, yang berarti bahwa variabel Kecerdasan Emosional berpengaruh positif terhadap Komitmen Afektif Guru TK di Kecamatan Kebumen. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi Kecerdasan Emosional yang dimiliki maka semakin tinggi pula Komitmen Afektif Guru TK di Kecamatan Kebumen. Hipotesis ini terbukti dan sesuai dengan hasil penelitian dari Helena dkk

(2018) yang menyatakan Kecerdasan Emosional berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Afektif.

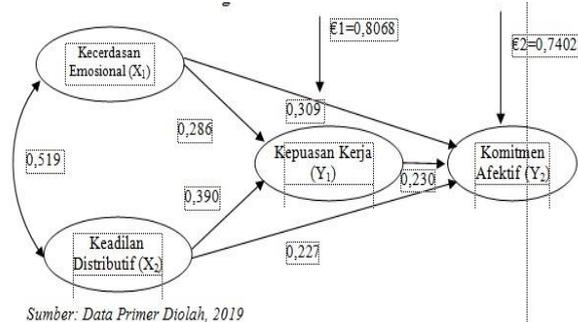
4. Pengaruh Keadilan Distributif Terhadap Komitmen Afektif

Hasil analisis jalur variabel keadilan distributif terhadap komitmen afektif menunjukkan nilai positif 0,227, yang berarti bahwa variabel Keadilan Distributif berpengaruh positif terhadap Komitmen Afektif Guru TK di Kecamatan Kebumen. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi Keadilan Distributif yang diterima maka semakin tinggi pula Komitmen Afektif Guru TK di Kecamatan Kebumen. Hipotesis ini terbukti dan sesuai dengan hasil penelitian dari Luthfi dan Ketut (2016) yang menyatakan Keadilan Distributif berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Afektif.

5. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Afektif

Hasil analisis jalur kepuasan kerja terhadap komitmen afektif Guru TK di Kecamatan nilai positif 0,230, yang berarti bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen afektif Guru TK di Kecamatan Kebumen. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat Kepuasan Kerja Guru maka semakin tinggi pula tingkat Komitmen Afektif Guru TK di Kecamatan Kebumen. Hipotesis ini terbukti dan sesuai dengan hasil penelitian dari Luthfi dan Ketut (2016) yang menyatakan Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Afektif.

(2) Diagram Jalur. Diagram jalur digunakan untuk membantu konseptualisasi masalah atau menguji hipotesis yang kompleks dan juga untuk mengetahui pengaruh langsung dan tidak langsung dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Hasil analisis jalur yang dapat digunakan untuk menggambar diagram jalur untuk dikembangkan dalam model penelitian ini adalah sebagai berikut:



Hasil Intervening :

Sesuai perhitungan secara langsung dan tidak langsung menunjukkan bahwa nilai pengaruh tidak langsung sebesar 0,156 lebih kecil daripada nilai pengaruh langsung sebesar 1,224, yang berarti bahwa variabel kepuasan kerja tidak dapat menjadi variabel *intervening* yang menguatkan pengaruh kecerdasan emosional dan keadilan distributif terhadap komitmen afektif Guru TK di Kecamatan Kebumen. Hal ini menunjukkan diperlukan adanya peningkatan kecerdasan emosional tenaga pengajar tanpa perlu menguatkan kepuasan kerja untuk mencapai komitmen afektif yang optimal dari Guru TK di Kecamatan Kebumen dalam melakukan pengajaran.

Upaya ini bisa ditempuh apabila tenaga pengajar selalu berusaha mengendalikan diri dan semangat bekerja serta diberikan kesejahteraan dan jadwal mengajar yang adil sehingga menghasilkan komitmen afektif Guru TK di Kecamatan Kebumen.

KESIMPULAN DAN SARAN. (1) Kesimpulan.

Berdasarkan hasil olah data analisis kuantitatif dan pembahasan, peneliti menarik kesimpulan bahwa:

1. Pengujian kecerdasan emosional menunjukkan pengaruh positif terhadap kepuasan kerja guru TK di Kecamatan Kebumen. Jika kecerdasan emosional guru ditingkatkan, maka kepuasan kerja Guru TK di Kecamatan Kebumen juga akan meningkat.
2. Pengujian keadilan distributif menunjukkan pengaruh positif terhadap kepuasan kerja guru TK di Kecamatan Kebumen. Jika keadilan distributif Guru TK di Kecamatan Kebumen ditingkatkan, maka

kepuasan kerja Guru TK di Kecamatan Kebumen juga akan meningkat.

3. Pengujian kecerdasan emosional menunjukkan pengaruh positif terhadap komitmen afektif guru TK di Kecamatan Kebumen. Jika kecerdasan emosional Guru TK di Kecamatan Kebumen ditingkatkan, maka komitmen afektif Guru TK di Kecamatan Kebumen juga akan meningkat.
4. Pengujian variabel keadilan distributif menunjukkan pengaruh positif terhadap komitmen afektif guru TK di Kecamatan Kebumen. Jika keadilan distributif Guru TK di Kecamatan Kebumen ditingkatkan, maka komitmen afektif Guru TK di Kecamatan Kebumen juga akan meningkat.
5. Pengujian kepuasan kerja Guru TK di Kecamatan Kebumen menunjukkan pengaruh positif terhadap komitmen afektif Guru TK di Kecamatan Kebumen. Jika kepuasan kerja Guru TK di Kecamatan Kebumen ditingkatkan, maka komitmen afektif Guru TK di Kecamatan Kebumen juga akan meningkat.

(2) Saran

1. Pengujian kecerdasan emosional menunjukkan pengaruh yang positif pada Guru TK di Kecamatan Kebumen. Sesungguhnya kecerdasan emosional dalam diri setiap guru sangat dibutuhkan untuk meningkatkan penerapan komitmen afektif yang telah ada, oleh karenanya disarankan manajemen lebih banyak lagi menambah frekuensi pemberian pelatihan dan keterampilan serta mengadakan grup diskusi.
2. Pengujian Keadilan distributif menunjukkan pengaruh positif terhadap komitmen afektif Guru TK di Kecamatan Kebumen. Walaupun keadilan distributif sudah baik, tapi diharapkan pihak manajemen meningkatkan lagi kesejahteraan para guru, dalam hal ini dengan cara menaikkan gaji setiap tahunnya untuk lebih memotivasi para guru.
3. Pengujian kepuasan kerja menunjukkan pengaruh positif terhadap Guru TK di Kecamatan Kebumen. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja yang dirasakan sudah cukup baik, oleh karena itu

diharapkan manajemen dapat mempertahankan kepuasan kerja para guru agar tetap baik.

4. Pengujian komitmen afektif menunjukkan pengaruh positif pada Guru TK di Kecamatan Kebumen, yang berarti bahwa komitmen afektif yang dirasakan

sudah cukup baik. Untuk mempertahankan komitmen afektif guru, hendaknya memperhatikan variabel yang mempengaruhi komitmen afektif pada saran sebelumnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Turnip, Helena dkk. 2018. *Pengaruh Kecerdasan Emosional, Persepsi Guru Tentang Komunikasi Interpersonal Kepala Sekolah, dan Kompensasi Terhadap Komitmen Afektif Guru TK Kecamatan Medan Perjuangan*. Jurnal Usia Dini. Vol 4 No 2. Diakses dari <https://jurnal.unimed.ac.id/2012/index.php/jud/article/view/12092/10497>. Diambil 03 Januari 2019 dari Google Scholar
- Nuraningsih, Ni Luh Putu dkk. 2015. *Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Pada The Seminyak Beach Resort and Spa*. Jurnal Manajemen. Vol 04 No 10. Diakses dari <https://ojs.unud.ac.id/index.php/Manajemen/article/view/13749>. Diambil 29 Januari 2019 dari Google Scholar
- Erlangga dan Faresti. 2018. *Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual pada Kepuasan Kerja yang Berdampak terhadap Kinerja Karyawan PT. Madu Baru Bantul, Yogyakarta*. Jurnal Kajian Bisnis. Vol 26 No 1 halaman 13-29. Diakses dari <http://jurnal.stieww.ac.id/index.php/jkb/article/view/262>. Diambil 29 Januari 2019 dari Google Scholar
- Rahmani, Ghaniyyu dan Yuniawan, Ahyar. 2015. *Analisis Pagaruh Kepemimpinan dan Keadilan Distributif terhadap Kepuasan Kerja (Studi Kasus pada Karyawan PT. Energi Mega Persada Tbk, Jakarta)*. Jurnal Manajemen. Vol 4 No 2 halaman 1-10. Diakses dari <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/djom/article/download/13074/12632>. Diambil 05 Februari 2019 dari Google Scholar
- Irawan, Luthfi dan Sudarma, Ketut. 2016. *Pengaruh Keadilan Distributif dan Keadilan Prosedural pada Komitmen Afektif melalui Kepuasan Kerja*. Jurnal Manajemen. Vol 5, No 2. Diakses dari <https://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/maj/article/view/8374/7722>. Diambil 17 Februari 2019 dari Google Scholar
- Abiworo R dan Triwijayanti D. 2016. *Pengaruh Keadilan Distributif dan Keadilan Prosedural terhadap Komitmen Afektif Karyawan Bagian Produksi di PT. X*. Jurnal Ilmu Manajemen. Vol 4, No 1. Diakses dari <http://jurnalmahasiswa.unesa.ac.id/index.php/jim/article/view/17478>. Diambil 17 Februari 2019 dari Google Scholar
- Amir, M. Taufiq. 2017. *Perilaku Organisasi*. Edisi 1. Jakarta: Kencana
- Dessler, Gary. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 10 jilid 2. Jakarta: PT Indeks Anggota IKAPI
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- _____. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- _____. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Han, Sia Tjun dkk. 2012. *Komitmen Afektif dalam Organisasi yang Di pengaruhi Perceived Organizational Support dan Kepuasan Kerja*. Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, Vol 14, No 2. Diakses dari <http://ced.petra.ac.id/index.php/man/article/view/18553>. Diambil 20 Februari 2019 dari Google Scholar
- Hasibuan, Malayu S.P. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Hasmarini, Dwi Penny dan Yuniawan, Ahyar. 2008. *Pengaruh Keadilan Prosedural terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Afektif*. Jurnal Bisnis Strategi, Vol. 17, No.1. Diakses dari <http://eprints.undip.ac.id/34069/>. Diambil 22 Februari 2019 pada Google Scholar
- Hidayat, Muchtar. 2010. *Analisis komitmen (Affective, Continuance dan Normative) Terhadap Kualitas Pelayanan Pengesahan STNK Kendaraan Bermotor (Studi Empiris pada Kantor Bersama Samsat di Propinsi Kalimantan Timur)*. Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, Vol. 12, No. 1. Diakses dari http://etheses.uin-malang.ac.id/1514/6/11410038_Bab_2.pdf. Diambil 19 April 2019
- Husaini dkk. 2017. *Perilaku Organisasi*. Edisi 1. Yogyakarta: expert

- Irawan, Lutfi. 2015. *Pengaruh Keadilan Distributif dan Keadilan Prosedural pada Komitmen Afektif dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi (Studi pada Karyawan PT Tanjung Kreasi Parquet Industry Temanggung)*. Skripsi Sarjana Ekonomi pada Universitas Negeri Semarang
- Karambut, A. Cristien dan Noormijati, T. Eka Afnan. 2012. *Analisis Pengaruh Kecerdasan Emosional, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional (Studi pada Perawat Unit Rawat Inap RS Panti Waluya Malang)*. Jurnal Aplikasi Manajemen. Vol 10, No 3. Diakses dari <https://jurnaljam.ub.ac.id/index.php/jam/article/viewFile/451/490>. Diambil 26 April 2019
- Robbin, P. Stephen dan Judge, A. Timoty. 2008. *Organizational Behavior*, Edisi 12. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, P. Stephen. 2006. *Perilaku Organisasi*, Edisi 10. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia
- Sarwono, Jonathan. 2005. *Teori dan Praktik Riset Pemasaran dengan SPSS*. Yogyakarta: Andi Yogyakarta
- Siagian, D dan Sugiarto. 2006. *Metode Statistika*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama
- Sigit, Soehardi. 2003. *Esensi Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: BPFU UST. Jl Kusumanegara
- Sugiyono. 2007. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta
- _____. 2008. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta
- _____. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sutrisno, Hadi. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana
- Sunyoto, Danang. 2013. *Teori, Kuesioner, dan Proses analisis data*, Edisi 1. Yogyakarta: CAPS
- Wibowo. 2016. *Perilaku Organisasi, Edisi 2, Cetakan 4*. Jakarta: Rajawali Pers. xxvi, 318 hlm, 23 cm
- Mulyasa. 2004. *Manajemen Berbasis Sekolah, Konsep, Strategi dan Implementasi*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Miner, J. B. 1992. *Industrial Organizational Psychology*. Singapore: Mc. Graw Hill
- Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2013 tentang Sistem Pendidikan Nasional pasal 1 butir 14
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 pasal 20 tentang Guru dan Dosen
- Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan (PP No. 19 Tahun 2005)
- Undang-Undang Guru dan Dosen Nomor 14 Tahun 2005 pasal 7 (ayat 1b)