

Hubungan antara *Character Strength* dengan Komitmen Organisasi pada Guru Honorer di SLB Negeri Cinta Asih Soreang

¹Devina Kristanti, ²Dewi Sartika

^{1,2}Fakultas Psikologi Universitas Islam Bandung Jl . Tamansari No .1 Bandung 40116

e-mail: ¹kristanti.devina@yahoo.com, ²dsartk@yahoo.com

Abstrak: SLB Negeri Cinta Asih Soreang merupakan sekolah luar biasa negeri yang didirikan untuk memenuhi kebutuhan pendidikan khusus di daerah. Di sekolah ini terdapat guru-guru honorer. Dalam menjalankan pekerjaannya, mereka mengalami berbagai kendala. Seperti lokasi sekolah yang sangat jauh, bingung menghadapi murid jika sudah sulit dikendalikan, fasilitas sekolah minim, dan upah yang minim. Meskipun begitu, mereka tetap melakukan usaha yang terbaik dan tanpa menganggapnya sebagai beban. Mereka tetap memiliki pikiran dan pandangan positif yang menunjukkan optimisme mereka dalam menjalani tugas dan tanggung jawabnya. Pikiran dan pandangan positif ini, menurut kajian psikologi positif dikatakan sebagai *character strength*. *Character strength* adalah kekuatan dan kebajikan yang memunculkan perasaan positif dan perbuatan baik dalam kehidupan sehari-hari termasuk dalam menjalankan pekerjaannya. Banyaknya kendala ini membuat turnover pada guru honorer yang lain. Walaupun demikian masih ada guru yang bertahan. Mereka tetap berperilaku sejalan dengan tuntutan sekolah dan memiliki rasa bangga bekerja di SLB ini. Para guru honorer ini pula yang masih kerasan bekerja, dan memiliki keinginan untuk memajukan sekolah agar SLB tersebut selalu dipercaya oleh masyarakat sebagai SLB yang bagus. Hal ini berhubungan dengan komitmen terhadap organisasi. Salah satu faktor yang menentukan tinggi rendahnya komitmen ialah ditentukan karakteristik pribadi. Tujuan penelitian ini ialah untuk melihat hubungan *character strength* dengan komitmen organisasi pada guru honorer di SLB Negeri Cinta Asih Soreang. Penelitian ini menggunakan metode korelasional. Subjek dalam penelitian ini adalah 13 orang guru honorer SLB Negeri Cinta Asih Soreang. Alat ukur penelitian menggunakan kuesioner *Values in Action Inventory Strength (VIA-IS) 2004* dari Martin E. P Seligman dan *Organizational Commitment Questionnaire (OCQ)* yang disusun oleh Lyman W. Porters. Dari hasil uji korelasi rank spearman, *character strength* yang berkorelasi paling erat dengan komitmen organisasi adalah *gratitude* dengan nilai $r_s = 0.567$ dan persentase kontribusinya sebesar 32.1%.

Kata Kunci : *Character Strength*, Komitmen Organisasi, Guru Honorer

A. Pendahuluan

Pendidikan merupakan hal yang sangat penting bagi keberlangsungan hidup manusia. Menurut UU Sistem pendidikan Nasional No. 20 tahun 2003, pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara. Negara juga memiliki kewajiban untuk memberikan pelayanan pendidikan yang bermutu kepada setiap warganya tanpa terkecuali termasuk mereka yang memiliki perbedaan dalam kemampuan (difabel) seperti yang tertuang pada UUD 1945 pasal 31 (1). Oleh sebab itu pendidikan untuk anak berkebutuhan khusus atau memiliki ketunaan telah diatur dalam UU No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional Pasal 32 (www.inherent-dikti.net).

Pendidikan khusus atau pendidikan luar biasa diberikan kepada peserta didik yang mengalami kesulitan dalam mengikuti proses pembelajaran yang disebabkan karena adanya kelainan atau gangguan fisik, mental, emosi, dan sosial (M. Efendi, 2006). Untuk mendukung pendidikan anak berkebutuhan khusus, maka didirikanlah

sekolah luar biasa (SLB). Guru memiliki peranan penting dalam pembelajaran, terutama dalam membimbing anak berkebutuhan khusus di sekolah. Guru dituntut memiliki kesabaran ekstra dalam mengajar dan membimbing siswanya yang berkebutuhan khusus.

Guru terdiri dari guru PNS dan guru honorer. Dewasa ini menjadi seorang guru honorer tidaklah mudah. Guru honorer harus mau ditempatkan di mana saja termasuk di daerah terpencil dengan upah yang sangat minim karena dibayar secara sukarela bahkan terkadang tidak mendapat upah sedikitpun.

SLBN Cinta Asih Soreang adalah salah satu dari dua sekolah luar biasa negeri yang ada di Kabupaten Bandung. SLB ini terletak di Desa Picung, Kecamatan Soreang, Kabupaten Bandung. Para guru honorer di sekolah ini dalam menjalankan pekerjaannya dihadapkan dengan berbagai kendala. Misalnya seperti lokasi sekolah yang sangat jauh dan sulit diakses angkutan umum. Membutuhkan pendekatan khusus terhadap setiap siswa berkebutuhan khusus. Hingga permasalahan upah yang sangat minim.

Meski kondisi yang dirasakan demikian, para guru honorer inilah yang tetap bertahan di sekolah tersebut. Para guru honorer ini tetap berperilaku sejalan dengan tuntutan di sekolah. Mereka mau melakukan *home visit* pada siswa yang jarang masuk sekolah sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan sekolah. Rutin melakukan *sharing* dengan guru yang lain mengenai solusi menangani setiap siswa berkebutuhan khusus. Bersungguh-sungguh dalam mengajar dengan berusaha mengikuti karakteristik masing-masing siswa agar bisa belajar di sekolah. Perilaku mereka dalam memberikan pelayanan terhadap anak didiknya ini tetap terjaga, bekerja dengan konsisten, dan memiliki rasa bangga bekerja di SLB Negeri Cinta Asih ini. Dari perilaku yang ditampilkan oleh para guru honorer ini menggambarkan adanya komitmen terhadap sekolah tempat mereka bekerja.

Meskipun menghadapi kendala dalam pekerjaannya, mereka mengatakan bahwa tetap antusias dan bersemangat untuk datang ke sekolah dan mengajar siswa-siswanya. Mereka selalu ingat untuk menahan diri saat sedang berhadapan dengan siswanya. Para guru menjadi lebih banyak bersyukur dengan keadaan dirinya bila harus melihat siswanya yang memiliki keterbatasan. Oleh sebab itulah mereka selalu bersikap baik, murah hati, dan membantu siswanya agar menjadi manusia yang lebih baik lagi. Para guru selalu mengatakan bahwa tidak boleh tertuju pada keterbatasannya melainkan optimalkan sisa kemampuan yang dimilikinya. Hal ini jugalah yang akhirnya meningkatkan hubungan mereka terhadap Sang Pencipta yaitu Tuhan. Mereka mengatakan bahwa bukan disini tempatnya jika ingin mencari uang. Oleh sebab itu mereka ikhlas dengan upah yang didapat. Guru honorer di sekolah tersebut juga senang bergaul dan bekerjasama dengan guru lainnya, misalnya saat ada pementasan karya seni siswanya, mereka bahu membahu mensukseskan acara yang rutin diselenggarakan pihak sekolah tersebut. Selain bebas bergaul dengan sesama guru maupun staff sekolah, para guru juga bertanggung jawab terhadap perasaan, perilaku, dan semua tugas yang dimilikinya. Mereka menampilkan diri yang apa adanya tapi juga tetap bertanggung jawab terhadap perasaan dan perilakunya itu. Para guru honorer ini menyadari bahwa anak berkebutuhan khusus adalah anak yang spesial dan unik dibanding anak lainnya. Sehingga mereka selalu gigih dan tekun dalam membimbing siswanya itu meskipun dilanda kesulitan. Pikiran, pandangan, dan perilaku yang ada pada guru honorer di SLB Negeri Cinta Asih dalam memenuhi tuntutan tersebut berkaitan dengan karakteristik-karakteristik yang terdapat pada diri mereka yang disebut dengan *character strength*.

Berdasarkan fenomena diatas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Hubungan Antara *Character Strength* Dengan Komitmen Organisasi Pada Guru Honorer di SLB Negeri Cinta Asih Soreang”.

Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk memperoleh data empiris mengenai *character strength* mana yang memiliki korelasi paling kuat dengan komitmen organisasi pada guru honorer di SLB Negeri Cinta Asih Soreang.

B. Landasan Teori

Character Strength

Konsep *Character Strength* pertama kali dikemukakan oleh Peterson dan Seligman (2004). *Character Strength* merupakan karakter baik yang mengarahkan individu pada pencapaian kebajikan (*Virtue*), atau Trait positif yang terefleksi dalam pikiran, perasaan, dan tingkah laku (Park, Peterson & Seligman, 2004). Karakter yang baik adalah kualitas dari individu yang membuat individu dipandang baik secara moral (Park & Peterson, 2009). Kekuatan-kekuatan tersebut membentuk satu konsep kebajikan (*Virtue*) yang sama, namun memiliki karakteristik yang berbeda-beda. Setiap Individu membutuhkan identifikasi terhadap kekuatan (*Strength*) dan kebajikan (*Virtue*) yang dimiliki dan digunakan diberbagai aspek kehidupan untuk dapat menghayati kebahagiaan. Kekuatan (*Strength*) dan Kebajikan (*Virtue*) merupakan karakter positif yang mampu menghasilkan perasaan positif dan gratifikasi. Kemauan dan usaha yang dilakukan individu dalam melakukan suatu kebajikan akan mendatangkan inspirasi dan perasaan yang melambung (Seligman, 2005). Peterson & Seligman mengklasifikasikan 24 kekuatan karakter (*Character Strength*) yang bersumber pada 6 kebajikan (*Virtue*) yang bersifat universal. Kemudian secara unik pada setiap individu akan membentuk kekuatan khas (*Signature Strength*). Kekuatan dan kebajikan yang disadari seseorang menjadi kekuatan dan kebajikan yang dimiliki dan diaplikasikannya dalam hidup guna menghadapi berbagai tantangan dan meraih kebahagiaan (Peterson & Seligman, 2004). Peterson dan Seligman (2004) mengklasifikasikan *character strength* ke dalam 24 kekuatan karakter, yaitu : *Creativity, Curiosity, Open – Mindedness, Love Of Learning, Perspective, Bravery, Persistence, Integrity, Vitality, Love, Kindness, Social Intelligence, Citizenship, Fairness, Leadership, Forgiveness and Mercy, Humality and Modesty, Prudence, Self Regulation, Appreciation of Beauty and Excellence, Gratitude, Hope, Humor, Spirituality.*

Komitmen Organisasi

Mowday, Porter & Steers (1982:27) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai : “*The relative strength of an individual’s identification with and involvement in a particular organization*”.

“Identifikasi dan keterlibatan yang relatif kuat dari individu dalam suatu organisasi”. Terdapat tiga aspek yang mencirikan komitmen terhadap organisasi (Steers & Porter , 1983 :142), yaitu : Adanya keyakinan dan penerimaan yang kuat terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi. Adanya kemauan untuk berusaha dengan sungguh-sungguh demi tujuan organisasi. Adanya keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi. Mowday, Steers & Porter (1982), menyatakan bahwa paling sedikit terdapat 25 variabel yang berhubungan dengan komitmen organisasi. Ke- 25 variabel tersebut dapat digolongkan ke dalam empat faktor yang berpengaruh terhadap

komitmen organisasi yaitu karakteristik pribadi, karakteristik pekerjaan, karakteristik struktural dan pengalaman kerja. Steers & Porter, mengemukakan adanya lima faktor yang perlu dipertimbangkan berkaitan dengan dampak tinggi rendahnya komitmen organisasi, yaitu : absensi, perpindahan kerja, lama kerja, tampilan kerja, keterlambatan.

C. Metode

Penelitian ini menggunakan metode korelasional. Alat ukur yang digunakan adalah kuesioner, untuk variabel *character strength* menggunakan alat ukur *VIA-IS* 120 item dari Seligman tahun 2004. Sedangkan untuk komitmen organisasi menggunakan *Organizational Commitment Questionnaire* (OCQ) yang disusun oleh Lyman W.Porters. Penelitian ini menggunakan studi populasi yaitu 13 orang guru honorer.

D. Hasil Penelitian

Hasil Uji Korelasi *Character Strength* dengan Komitmen Organisasi

<i>Character Strength</i>	<i>Rs</i>	<i>Rs</i> ² (%)
<i>Vitality</i>	0.487	23.7%
<i>Self Regulation</i>	0.408	16.6%
<i>Gratitude</i>	0.567	32.1%
<i>Kindness</i>	0.544	29.6%
<i>Hope</i>	0.455	20.7%
<i>Spirituality</i>	0.554	30.7%
<i>Citizenship</i>	0.489	23.9%
<i>Persistence</i>	0.520	27.0%
<i>Integrity</i>	0.518	26.8%
<i>Social Inteligence</i>	0.357	12.7%
<i>Love of Learning</i>	0.255	6.5%

Gambaran Komitmen Terhadap Organisasi

Kategori	F	%
Tinggi	13	100%
Rendah	0	0%

Dari ke-11 *character strength* yang dikorelasikan, terdapat 9 *character strength* yang memiliki hubungan cukup erat yaitu *vitality*, *self regulation*, *gratitude*, *kindness*, *hope*, *spirituality*, *citizenship*, *persistence*, *integrity* dan 2 *character strength* yang memiliki hubungan yang rendah yaitu *social intelligence*, *love of learning*. Komitmen organisasi yang dimiliki guru honorer di sekolah tersebut adalah tinggi.

Gratitude adalah *character strength* yang menggambarkan rasa terima kasih sebagai respon atas suatu pemberian. Meskipun mereka hanya berstatus honorer tetapi mereka selalu bersyukur karena sudah mampu mendidik siswanya dengan baik, sehingga selalu ada rasa kebanggaan jika siswanya memiliki *progress*. Jika dikaitkan dengan komitmen organisasi, guru yang bersyukur ini akan lebih lama dan senang bekerja di SLB tersebut karena merasa bangga pada sekolah dan siswanya. Adanya rasa bangga para guru honorer ini akan semakin memperkuat rasa identifikasi mereka terhadap tempat mereka bekerja. Sehingga pada akhirnya akan semakin meningkatkan komitmen mereka terhadap SLB Negeri Cinta Asih ini.

Individu dengan karakter *spirituality* akan berpegang teguh pada nilai moral dan selalu ingin berusaha berbuat baik pada orang lain. Dalam kesehariannya, guru yang selalu berusaha berbuat baik pada orang lain juga akan menciptakan suasana kerja yang menyenangkan pula. Mereka takut jika ada hal-hal yang tidak diinginkan seperti misalnya pertengkaran. Guru yang memiliki karakter ini akan selalu berbuat baik pada orang lain karena percaya adanya kekuatan yang lebih besar yaitu Tuhan. Bila dikaitkan dengan komitmen organisasi, jika sudah tercipta hubungan kerja yang harmonis dengan sesama rekan kerja lainnya akan semakin meningkatkan hubungan baik diantara mereka. Hal ini juga bisa membuat mereka semakin betah dan kerasan bekerja di sekolah tersebut.

Kindness adalah karakter yang mendorong individu untuk bersikap baik, murah hati, dan menolong orang lain secara sukarela sekalipun orang yang ditolong tidak begitu dikenal. Guru di SLB ini ingin selalu membantu siswanya untuk menjadi manusia yang lebih baik lagi. Kasih sayang dan kepedulian para guru terhadap siswanya ini yang akhirnya juga mengaitkan mereka terhadap rasa cintanya pada sekolah tempat mereka bekerja. Mereka selalu ingin hadir untuk bertemu dan mengajar siswanya. Mereka akhirnya memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasinya sehingga akan lebih memungkinkan untuk berpartisipasi lebih banyak pada aktivitas sekolah. Hingga akhirnya mereka selalu termotivasi untuk selalu datang ke sekolah.

Persistence adalah karakter yang membuat individu penuh semangat menyelesaikan pekerjaan yang telah dimulainya secara gigih meskipun harus menghadapi tantangan seperti rasa bosan sekalipun. Dalam kesehariannya, di sekolah para guru menghadapi tugas yang tidak mudah. Selain harus mengajar murid, para guru juga harus memeriksa tugas murid-muridnya agar bisa memberikan *feedback* jika terjadi kesalahan. Mereka dengan tekun mendidik dan membimbing siswanya itu secara perlahan-lahan. Hal lainnya yang juga dilakukan oleh guru adalah menenangkan jika ada siswanya yang sulit dikendalikan. Begitulah hal-hal tersebut dilakukan setiap harinya sehingga membutuhkan ketekunan. Dalam hubungannya dengan komitmen organisasi, ketekunan dibutuhkan agar setiap tugas yang diberikan pada setiap anggota bisa diselesaikan dengan baik dan sampai tuntas. Dari hal tersebut menunjukkan adanya kemauan yang sungguh-sungguh dari para guru untuk bisa bekerja dan melakukan yang terbaik demi siswanya maupun sekolah tempat dia bekerja.

Individu dengan karakter *integrity* akan menampilkan perilaku yang konsisten dengan nilai dan prinsip yang dianutnya dan bertanggung jawab terhadap perasaan dan perilakunya. Selain bebas bergaul dengan sesama guru maupun staff sekolah, para guru juga bertanggung jawab terhadap perasaan, perilaku dan semua tugas yang dimilikinya. Sehingga senantiasa guru yang memiliki karakter *integrity* ini akan melakukan tugas dan kewajibannya di sekolah dengan penuh rasa tanggung jawab dan kesungguhan. Dalam komitmen organisasi, kesungguhan dan rasa tanggung jawab ini akan menentukan bagaimana guru tersebut bisa bertahan, yang secara tidak langsung juga mempengaruhi komitmennya pada sekolah.

Karakter *citizenship* adalah karakter yang mencakup kewarganegaraan, tanggung jawab sosial, loyalitas, dan kerja sama tim. Guru yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi, memiliki karakter yang mendahulukan kepentingan umum diatas kepentingan pribadi, senang bergaul dan bekerjasama dengan guru lainnya. Mereka senang untuk saling bekerja sama, misalnya saat ada pementasan karya seni muridnya. Para guru saling bahu membahu mensukseskan acara tersebut. Guru yang memiliki karakter ini akan selalu berkomitmen terhadap organisasinya. Sehingga terbukti

bahwasannya mereka juga memilih untuk loyal pada sekolah ini, disaat banyak guru lain yang memilih untuk pindah ke sekolah lain.

Karakter *vitality* ini secara langsung berinteraksi dengan faktor psikologis dan somatik. Seperti para guru SLB yang dalam kesehariannya ada pada situasi yang tidak bisa diprediksi karena harus meng-*handle* anak berkebutuhan khusus (ABK). Mereka dihadapkan pada situasi dan kondisi yang *stressfull*, namun dengan keberfungsian tubuh dan antusiasme yang cukup tinggi itu semua dapat dihadapi. Sehingga mereka menjadi lebih mudah dan terbiasa dalam menghadapi stress. Dalam kaitannya dengan komitmen organisasi, dapat diperkirakan bahwa guru yang berkomitmen tinggi akan memiliki kesediaan untuk mengerahkan cukup banyak usaha.

Individu dengan kekuatan karakter *hope* ini akan menyukai untuk memikirkan hasil yang terbaik di masa yang akan datang sehingga selalu memikirkan cara untuk bisa mewujudkan hal tersebut. Guru-guru di sekolah ini selalu mengharapkan siswanya agar bisa mengoptimalkan kemampuan demi kehidupan mereka kedepannya agar bisa lebih mandiri. Mereka juga memiliki harapan yang tinggi terhadap sekolahnya, sehingga akan meningkatkan komitmen mereka terhadap organisasi dalam hal ini adalah sekolah. Dalam kaitannya dengan komitmen organisasi, para guru yang bekerja dengan sungguh-sungguh ini menunjukkan bahwa mereka memiliki kemauan untuk mengeluarkan banyak usaha selain agar mereka berprestasi juga tentunya demi tujuan organisasi.

Individu dengan *character strength self regulation* ini memiliki kemampuan dalam menahan dirinya meliputi emosi, nafsu, dan dorongan lainnya. Mereka mampu meregulasi emosinya baik saat mengajar atau ketika sedang berinteraksi dengan siswa. Selalu ingat untuk tetap sabar ketika sedang berhadapan dengan muridnya menjadi salah satu kuncinya. Para guru menyadari bahwa mereka adalah anak berkebutuhan khusus, Oleh sebab itu selalu berusaha untuk mengendalikan emosinya. Jika dikaitkan dengan komitmen organisasi, itu artinya guru tersebut memiliki kemauan sungguh-sungguh demi tujuan organisasinya dalam hal ini adalah sekolah.

Social Intelligence adalah sebuah pengetahuan yang berkaitan dengan diri sendiri maupun orang lain. Saat di sekolah para guru pandai menempatkan diri untuk mengelola emosi pada siswa dan memahami perasaan orang tua siswa. Sebab tak sedikit pula orang tua siswa yang sering menceritakan keadaan anaknya pada guru-guru. Biasanya hal ini dilakukan saat jam istirahat atau pulang sekolah. Para guru yang rela meluangkan waktu, tenaga, dan pikirannya ini secara tidak langsung berkaitan dengan komitmen organisasi. Yaitu adanya kemauan untuk berusaha sungguh-sungguh demi tujuan organisasi.

Love of learning adalah *character strength* yang membuat individu memiliki kecintaan untuk belajar serta mengerahkan dirinya agar memiliki banyak pengetahuan dan keterampilan yang baru. Seperti para guru di sekolah ini yang berdiskusi mengenai cara terbaik menangani anak berkebutuhan khusus. Sehingga pengetahuan yang dimiliki akan semakin meningkat dan dapat mengikuti *trend* terkini menangani anak ABK. Dengan demikian kita dapat memperkirakan bahwa guru yang memiliki komitmen akan memiliki kesediaan untuk mengerahkan cukup banyak usahanya demi kepentingan sekolah maupun dapat terwujudnya prestasi yang baik dari para guru.

E. Kesimpulan

Dari ke-11 *character strength* yang dikorelasikan, terdapat 9 karakter memiliki hubungan yang cukup erat dengan komitmen organisasi yaitu *gratitude*, *spirituality*,

kindness, persistence, integrity, citizenship, vitality, hope, self regulation dan 2 karakter memiliki hubungan yang rendah yaitu *social intelligence* dan *love of learning*. Karakter yang memiliki nilai korelasi paling erat dengan komitmen organisasi adalah *gratitude*. Komitmen organisasi guru honorer di SLB Negeri Cinta Asih Soreang adalah tinggi.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2009). *Manajemen penelitian*. Jakarta : PT. Rineka Cipta
- Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia dan Presiden Republik Indonesia. (2003). *Undang-undang Republik Indonesia nomer 20 tahun 2003 tentang sistem pendidikan nasional*. diunduh dari <http://inherent-dikti.net/files/sisdiknaspdf> (diakses tanggal 9 November 2014)
- Efendi, M. (2006). *Pengantar psikopedagogik anak berkelainan*. Jakarta: Bumi Aksara
- Efivianas, Hendra. (2012). *Tak semua guru mampu mengajar di SLB*. Diunduh dari <http://pekanbaru.tribunnews.com/2012/06/08/tak-semua-guru-mampu-mengajar-di-slb> (diakses tanggal 25 Maret 2015)
- Irawati, Yulia. (2013). *Hubungan antara profil character strength dengan komitmen organisasi pada karyawan staff hotel p bandung*. Skripsi. Universitas Islam Bandung. Bandung
- Jin et al., (2014). *Relation of character strengths to personal teaching efficacy in korean special education teacher*. *International journal of special education*. Vol. 29, No. 2, tahun 2014.
- Khoiriyah, Dhurul. (2013). *Emosi positif pada guru sekolah luar biasa (SLB) C*. Skripsi. UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. Yogyakarta
- Lestari, Elita. (2013). *Studi deskriptif gambaran kekuatan karakter guru honorer di SMP negeri satu atap cikoneng kabupaten bandung*. Skripsi. Universitas Islam Bandung. Bandung
- Mowday, R.T., Porter, L.W., & Steers, R.M. (1982). *Employee organization linkages; the psychology of commitment, abseenteism, and turnover*. New York: Academic Press, Inc
- Noor, H. (2012). *Psikometri, aplikasi dalam penyusunan instrumen pengukuran perilaku*. Bandung: Jauhar Mandiri.
- Peterson, C.& Seligman, M.E.P. (2004). *Character strength and virtues; a handbook and classification*. New York: Oxford University Press, Inc.
- Porter, L.W., (1979). *Journal of vocational behavior "the measurement of organizational commitment"*. University of Oregon and University California
- Rakhmat, D. (2001). *Metode penelitian komunikasi*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya

- Sartika, D., et al (2014). *Kontribusi kekuatan karakter terhadap komitmen pada organisasi karyawan hotel bintang 4 & 5 di kota Bandung*. Prosiding SNaPP 2014 Sosial, Ekonomi, Humaniora
- Sugiono, Prof. Dr. (2014). *Metode penelitian kuantitatif kualitatif R&D*. Bandung: CV. Alfabeta
- Sydney, S. (1997). *Statistic non parametric untuk ilmu-ilmu sosial*. Bandung: PT. Gramedia Pustaka Utama
- Uzer Usman, Moh. (2000). *Menjadi guru profesional edisi kedua*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Wakiran., et al (2004). *Pengkajian sistem penggajian pegawai tidak tetap*. Jakarta: Puslitbang Badan Kepegawaian Negara

