

## **FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KOMITMEN TENAGA PENGAJAR PERGURUAN TINGGI**

**Moh. Sutoro**

Universitas Pamulang, Banten  
moh.sutoro@gmail.com

**Submitted:** 12<sup>th</sup> August 2019/ **Edited:** 12<sup>th</sup> November 2019/ **Issued:** 01<sup>st</sup> January 2020

**Cited on:** Sutoro, Moh. (2020). FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI  
KOMITMEN TENAGA PENGAJAR PERGURUAN TINGGI. *SCIENTIFIC  
JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 3(1),  
71-80.

DOI: 10.37481/sjr.v3i1.127  
<https://doi.org/10.37481/sjr.v3i1.127>

### **ABSTRACT**

The main task of the lecturer is Tri Dharma. Then, the implementation must be accompanied by responsibilities, quality-oriented teaching, benefit-oriented research, and welfare-oriented service. To realize this requires an effort, and therefore this research was conducted to see what factors influence lecturer performance. The quantitative research method was chosen as a scientific way, by distributing questionnaires and analyzing with structural models. The results showed, performance is achieved through commitment, and motivation and other variables. This finding confirms that commitment plays an important role in realizing performance, even in reality other variables such as motivation, discipline, compensation and the environment are needed.

**Keywords : Commitment, Motivation, Discipline, Compensation, Environment**

### **PENDAHULUAN**

Perubahan dan kemajuan begitu signifikan di era globalisasi, bahkan berbagai aspek kehidupan seperti ekonomi, sosial, bisnis, politik, hukum dan pendidikan. Kemajuan abad ini tidak hanya secara signifikan terlihat pada ruang lingkup industri, namun telah merambah pada dunia pendidikan. Oleh karenanya, dalam rangka menghadapi tantangan globalisasi perlu ada upaya pembangunan Sumber Daya Manusia (SDM) berkualitas, SDM yang siap bersaing dengan kompetensi global, teruji secara keilmuan, matang dalam keahlian dan berkeindonesiaan melalui pendidikan (Wuryandani, 2014).

Universitas sebagai salah satu penyelenggara pendidikan dan merupakan jenjang tertinggi, tentunya memiliki tugas yang berat untuk menghantarkan putra putri bangsa yang berdaya saing unggul, berbudaya dan berkarakter (Mujiati, 2013). Oleh karenanya, perguruan tinggi hendaknya mempertimbangkan aspek kualitas pendidikan yang berorientasi pada pembentukan karakter, keilmuan dan keahlian yang matang. Salah satu upaya yang dilakukan oleh perguruan tinggi adalah dengan melaksanakan Tri Darma perguruan Tinggi (Pendidikan, Penelitian dan Pengabdian kepada masyarakat) dengan sebaik-baiknya.

Data Forlap Dikti (2016) mengemukakan, dosen dengan tingkat pendidikan Diploma III sebanyak 86, jenjang pendidikan S1 sebanyak 1,307, jenjang pendidikan S2 berjumlah 3,186 dan dosen dengan tingkat pendidikan strata 3 (S3) sebanyak 405 (8%). Kondisi ini sangat memprihatinkan, di abad kontemporer ini masih terdapat tenaga pengajar di perguruan tinggi yang di bawah standar, maka tidak heran jika kualitas pendidikan sebagai salah satu yang merepresentatifkan kualitas hidup suatu wilayah dalam hal ini Propinsi Banten sangat tertinggal dari Propinsi lain.

Berdasarkan kondisi riil tersebut di atas, tidaklah heran jika tingkat pembangunan manusia provinsi Banten masuk pada kategori lambat berkembang. Provinsi Banten berada pada peringkat 17 jauh dari provinsi Riau, Sulawesi Utara dan Kalimantan, padahal jika melihat letak geografis wilayah Banten sangatlah strategis. Keberadaannya berada dekat dengan Ibu Kota Indonesia (Jakarta), artinya berbagai kemudahan akses dapat diperoleh dengan mudah dibandingkan dengan provinsi lain, namun faktanya justru Banten yang berada di wilayah metropolitan mengalami pertumbuhan yang lambat.

Melihat permasalahan di atas tidak dapat dipandang sebelah mata, perlu ada tindakan nyata dari berbagai pihak, khususnya lembaga pendidikan tinggi dalam hal ini adalah universitas swasta di wilayah Kopertis IV Prov. Banten. Memang tidak dapat dipungkiri salah satu diduga kuat lahirnya permasalahan tersebut diakibatkan, karena rendahnya motivasi kerja yang berimplikasi pada rendahnya komitmen tenaga pengajar (dosen). Jika sebuah pendidikan merupakan representatif dari kemajuan sebuah Bangsa, maka sesungguhnya orang yang paling bertanggung jawab adalah tenaga pengajar dalam hal ini dosen. Oleh karenanya para dosen wajib memberikan pengajaran yang

bermutu dengan kepribadian yang mulia dengan segenap hati menjalankan kewajiban Tri Dharma Pendidikan secara holistik (Setiadi, 2016).

## **LANDASAN TEORI**

Membangun komitmen kerja yang baik tidak hanya menggunakan satu faktor saja, tentunya banyak aspek yang berkaitan, salah satunya adalah kompensasi. organisasi harus menyadari akan alasan utama mengapa seseorang mengajukan lamaran kerja, jawabannya adalah kompensasi. Lebih lanjut, totalitas dalam pemberian kompensasi yang mencakup finansial dan nonfinansial dapat mendorong, menarik dan mempertahankan pegawai (Hidayat, 2015).

Selanjutnya melihat kepada aspek implementasi kerja apa yang menjadikan pekerjaan berkualitas, jawabannya adalah disiplin kerja. Disiplin merupakan sikap dan prilaku kerja yang mengikuti ketentuan dan SOP perusahaan, maka setiap tindakan akan mengacu kepada apa yang telah ditetapkan (Liana & Irawati, 2014). Dengan kata lain, disiplin kerja merupakan sikap yang sangat diperlukan dan mendapat perhatian dalam setiap pekerjaan yang dilakukan oleh setiap orang dalam usaha untuk meningkatkan kinerja guna mencapai tujuan organisasi (Ilahi, dkk., 2017).

Lebih lanjut komitmen dapat dibangun dengan lingkungan kerja yang kondusif. Lingkungan kerja sangat penting bagi karyawan dalam menjalankan beragam aktivitas dalam waktu yang panjang. Lingkungan kerja dapat membangun suasana kerja nyaman, kondusif dan harmonis, dengan demikian lahir perasaan senang dan betah bekerja, yang akhirnya melahirkan rasa tanggung jawab (komitmen) terhadap pekerjaan dan organisasi (Kurniasari & Halim, 2013).

Dalam rangka pengembangan SDM hal yang terpenting adalah bagaimana membuat karyawan atau pegawai termotivasi dengan organisasi. Upaya melahirkan komitmen, etos kerja dan loyalitas tidak terlepas dari perasaan puas. Karyawan dalam jangka panjang akan mempertanyakan balik apa yang dapat dilakukan perusahaan agar saya bertahan, maka jawabannya adalah motivasi kerja.

Komitmen tidak terlepas dari apa yang telah dijelaskan di atas, komitmen perlu diupayakan dan didorong agar menjadi sebuah sikap yang melekat sehingga menjadi karakter yang menyatu dengan prilaku sehari-hari karyawan dalam bekerja (Tania, 2013). Oleh karenanya peran serta perusahaan dalam memberikan motivasi melalui

kompensasi, disiplin dan membangun lingkungan kerja yang nyaman, dengan demikian akan lahir komitmen kerja yang berimplikasi pada hasil kerja yang baik. Dengan kata lain, komitmen sebagai derajat sejauh mana seorang karyawan memihak pada perusahaan dan tujuan-tujuannya dan berniat memelihara keanggotaan dalam perusahaan itu.

## **METODE PENELITIAN**

Secara umum jumlah populasi dalam penelitian ini sebanyak 1573 dosen, namun populasi yang akan dijadikan subjek penelitian adalah dosen tetap yang berpangkat Asisten Ahli (AA) yakni berjumlah 1339. Adapun dasar penetapannya, bahwa dosen berpangkat asisten ahli (AA) memiliki jumlah yang paling besar dibandingkan dengan dosen yang berpangkat lain yakni sebesar 85%. Hal ini cukup beralasan jika dijadikan sampel, mengingat jumlah yang banyak dapat mewakili keseluruhan populasi yang ada. Teknik sampling yang akan digunakan pada penelitian ini adalah *proporionate random sampling*. Pedoman penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini mengacu pada tabel sampel Isaac dan Michael dalam Sugiyono (2012:126), dengan taraf signifikan 10%, tingkat *confidence* 90% dan jumlah populasi (N) 1339 maka diperoleh jumlah sampel sebanyak 224 responden.

Metode analisis yang digunakan adalah *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan tahapan mencakup uji CFA, Uji regresi (*loading factor standardize*), Uji t, Uji F dan Uji Koefisien Determinasi dengan persamaan sebagai berikut:

### **Sub struktur persamaan 1**

$$\text{Motivasi Kerja} = \gamma_1 \text{ kompensasi} + \gamma_2 \text{ disiplin kerja} + \gamma_3 \text{ lingkungan kerja} + e_1$$

### **Sub struktur persamaan 2**

$$\text{Komitmen dosen} = \gamma_5 \text{ kompensasi} + \gamma_6 \text{ disiplin kerja} + \gamma_7 \text{ lingkungan kerja} + \eta_1 \text{ motivasi kerja} + e_2$$

Keterangan:

- Z = Komitmen
- Y = Motivasi Kerja
- X1 = Kompensasi
- X2 = Disiplin kerja
- X3 = Lingkungan Kerja

$\eta_1$  = Koefisien Variabel Intervening  
 $\epsilon$  = Error

## HASIL PENELITIAN

Motivasi = 0.83\*Kompensa + 0.13\*Disiplin + 0.30\*Lingkung, Errorvar.= 0.50,  $R^2 = 0.50$   
(0.14) (0.13) (0.10) (0.18)  
5.77 0.99 2.98 4.47

Berdasarkan model persamaan di atas, maka untuk uji hipotesis secara parsial, variabel Kompensasi dengan nilai  $t_{hitung} = 5.77 > t_{kritis} = 1.96$ , variabel, Disiplin kerja dengan nilai  $t_{hitung} = 0.99 < t_{kritis} = 1.96$  (tidak signifikan), dan variabel Lingkungan kerja dengan nilai  $t_{hitung} = 2.98 > t_{kritis} = 1.96$ . Sementara secara bersama-sama variabel Kompensasi, Disiplin kerja, dan Lingkungan kerja dengan nilai  $F_{hitung} = 47.91 > F_{kritis} = 3.41$ .

Keputusan dari uji hipotesis adalah:

1. Hipotesis kesatu (H1):  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Motivasi kerja
2. Hipotesis kedua (H2):  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, artinya Disiplin kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan secara parsial terhadap Motivasi kerja.
3. Hipotesis ketiga (H3):  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Motivasi kerja.
4. Hipotesis keempat (H4):  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya Kompensasi, Disiplin kerja, dan Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama terhadap Motivasi kerja.

Atas dasar keputusan pengujian di atas, maka dapat dikemukakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Motivasi kerja, artinya semakin baik Kompensasi dipersepsi oleh dosen, maka semakin tinggi Motivasi kerja dosen Universitas Swasta Wilayah Kopertis IV di Provinsi Banten. Adapun besar pengaruh Kompensasi secara parsial terhadap Motivasi kerja adalah sebesar 0,83. Kemudian Disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Motivasi kerja, artinya semakin tinggi disiplin kerja tidak memberikan dampak yang berarti terhadap peningkatan motivasi kerja. Adapun besar pengaruh Disiplin kerja secara parsial terhadap Motivasi kerja adalah sebesar 0,13. Demikian juga Lingkungan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja, artinya semakin baik Lingkungan kerja di kampus, maka semakin

meningkatkan Motivasi kerja dosen, sebesar 0,30. Kemudian Kompensasi, Disiplin kerja, dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Motivasi kerja. Berarti bahwa semakin baik Kompensasi dipersepsi oleh dosen, semakin tinggi Disiplin kerja dan semakin baik lingkungan kerja, maka akan semakin meningkatkan Motivasi kerja dosen. Adapun besar kontribusi pengaruh Kompensasi, Disiplin kerja, dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap Motivasi kerja adalah sebesar 50% ( $R^2=0,50$ ), sementara besarnya pengaruh faktor lain yang tidak diteliti sebesar 50%, seperti sarana dan prasarana, penghargaan, kompetensi, atau kinerja. Secara parsial, kompensasi berpengaruh dominan terhadap motivasi kerja.

$$\text{Komitmen} = 0.26 * \text{Motivasi} + 0.33 * \text{Kompensa} + 0.26 * \text{Disiplin} + 0.15 * \text{Lingkung}, \text{Errorvar.} = 0.24, R^2 = 0.76$$

(0.084)	(0.11)	(0.085)	(0.069)	(0.068)
3.08	2.87	3.06	2.18	3.52

Berdasarkan model persamaan struktural di atas, maka untuk uji hipotesis secara parsial, Kompensasi dengan nilai  $t_{hitung} = 2.87 > t_{kritis} = 1.96$ , variabel Disiplin kerja dengan nilai  $t_{hitung} = 3.06 > t_{kritis} = 1.96$ , variabel Lingkungan kerja dengan nilai  $t_{hitung} = 2.18 > t_{kritis} = 1.96$ , dan variabel Motivasi kerja dengan nilai  $t_{hitung} = 3.08 > t_{kritis} = 1.96$ . Sementara secara bersama-sama variabel Kompensasi, Disiplin kerja, Lingkungan kerja, dan Motivasi kerja dengan nilai  $F_{hitung} = 67.52 > F_{kritis} = 3.41$ .

Keputusan dari uji hipotesis adalah:

1. Hipotesis kelima (H5):  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Komitmen dosen
2. Hipotesis keenam (H6):  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Komitmen dosen.
3. Hipotesis ketujuh (H7):  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Komitmen dosen.
4. Hipotesis kedelapan (H8):  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Komitmen dosen .
5. Hipotesis kesembilan (H9):  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya Kompensasi, Disiplin kerja, Lingkungan kerja, dan Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama terhadap Komitmen dosen.

Atas dasar keputusan pengujian di atas, maka dapat dikemukakan bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen dosen, artinya semakin baik kompensasi yang diberikan, maka dapat meningkatkan komitmen dosen.

Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen dosen, artinya semakin tinggi kesadaran dosen untuk mematuhi aturan disiplin kerja yang berlaku maka dapat meningkatkan komitmen dosen. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen dosen, artinya semakin baik lingkungan kerja, maka dapat meningkatkan komitmen dosen. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen dosen, artinya semakin baik motivasi kerja, maka dapat meningkatkan komitmen dosen. Kemudian kompensasi, disiplin kerja, lingkungan kerja, dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap komitmen dosen. Artinya kompensasi yang baik dengan ditunjang oleh disiplin kerja yang tinggi dan didukung dengan adanya lingkungan kerja yang kondusif, maka dapat meningkatkan motivasi kerja, sehingga berimplikasi pada meningkatnya komitmen dosen pada Universitas Swasta Wilayah Kopertis IV di Provinsi Banten. Adapun besar kontribusi pengaruh kompensasi, disiplin kerja, lingkungan kerja, dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap komitmen dosen adalah sebesar 76% ( $R^2=0,76$ ), sementara besarnya pengaruh faktor lain yang tidak diteliti sebesar 24% kemungkinan disebabkan oleh sarana dan prasarana, penghargaan, kompetensi, atau kinerja. Secara parsial, kompensasi berpengaruh dominan terhadap komitmen dosen.

Berdasarkan uraian hasil pengujian hipotesis penelitian di atas, maka temuan pada penelitian ini adalah bahwa Komitmen dosen yang direfleksikan oleh dimensi Komitmen afektif (Y4) dan dibentuk oleh indikator Bangga dengan keanggotaannya dalam organisasi pada Universitas Swasta Wilayah Kopertis IV di Provinsi Banten akan meningkat, apabila Motivasi kerja meningkat yang direfleksikan oleh dimensi Kebutuhan berafiliasi (Y2) dan dibentuk oleh indikator Semangat untuk bekerja sama, kemudian didukung dengan peningkatan Kompensasi yang direfleksikan oleh dimensi Kompensasi non finansial (X3) dan dibentuk oleh indikator Penghargaan, didukung dengan peningkatan Disiplin kerja yang direfleksikan oleh dimensi disiplin preventif (X6) dan dibangun oleh indikator aturan disiplin, dan didukung dengan peningkatan Lingkungan kerja yang direfleksikan oleh dimensi Hubungan dengan rekan kerja (X9) dan dibangun oleh indikator mudah bergaul.

Sehingga hasil temuan ini bermakna peningkatan kompensasi (X1) terutama dimensi kompensasi non finansial yang didukung oleh peningkatan disiplin kerja (X2) terutama disiplin preventif, dan didukung dengan peningkatan lingkungan kerja (X3)

terutama hubungan dengan rekan kerja dapat meningkatkan motivasi kerja dosen (Y) terutama motivasi berafiliasi yang implikasinya dapat meningkatkan komitmen dosen (Z) terutama komitmen afektif.

Berdasarkan hasil analisis, ternyata inti masalahnya adalah “dosen kurang bangga dengan keanggotaannya dalam perguruan tinggi”, sedangkan solusinya adalah :

1. Tingkatkan motivasi kerja dalam berafiliasi, yaitu berupa semangat untuk bekerja sama,
2. Tingkatkan kompensasi non finansial, yaitu berupa penghargaan terhadap dosen, misalnya dengan melibatkan dalam setiap kegiatan organisasi (pengajaran, penelitian, pengabdian, seminar, *workshop* atau penghargaan kinerja dan masa bakti),
3. Perbaiki disiplin kerja, yaitu dengan membuat peraturan-peraturan disiplin kerja yang jelas secara tertulis dan tegas pada tahap implementasi,
4. Perbaiki lingkungan kerja, yaitu dengan mendorong agar tercipta suatu interaksi atau pergaulan antar dosen yang aktif (saling mengenal, saling sapa, saling berkomunikasi, saling berinteraksi)

**Tabel 1. Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung**

No	Pengaruh X <sub>1</sub> , X <sub>2</sub> dan X <sub>3</sub> terhadap Y	Langsung	Tidak Langsung (Melalui Motivasi)	Kesimpulan
1	Kompensasi – Komitmen	$0.33^2$ (0,1089)	$0,83 \times 0,26 =$ 0,2158	$L < TL$ (dimediasi oleh motivasi)
2	Disiplin kerja – Komitmen	$0,26^2 =$ 0,0676	$0,13 \times 0,26 =$ 0,0338	$L > TL$
3	Lingkungan kerja – Komitmen	$0.15^2$ (0,0225)	$0,30 \times 0,26 =$ 0,078	$L < TL$ (dimediasi oleh motivasi)

Sumber: Data Penelitian, 2018

Berdasarkan ketiga analisis di atas, dapat dikatakan bahwa motivasi kerja berperan sebagai *partial mediating*, di mana meningkatnya komitmen dosen dipengaruhi oleh kompensasi dan lingkungan kerja yang di mediasi oleh motivasi kerja. Sedangkan disiplin kerja dapat berpengaruh langsung terhadap komitmen dosen meski tidak termotivasi.

Pengaruh langsung kompensasi terhadap komitmen dosen adalah sebesar  $0.33^2$  (0,1089), sedangkan pengaruh tidak langsung melalui motivasi kerja adalah sebesar

$0,83 \times 0,26 = 0,2158$ . Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi dapat meningkatkan komitmen apabila dosen termotivasi. Pengaruh langsung Disiplin kerja terhadap Komitmen dosen adalah sebesar  $0,262 = 0,0676$ , sedangkan pengaruh tidak langsung melalui motivasi kerja adalah sebesar  $0,13 \times 0,26 = 0,0338$ . Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja dapat meningkatkan komitmen dosen, meski tidak termotivasi. Pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap komitmen dosen adalah sebesar  $0,15^2 = 0,0225$ , sedangkan pengaruh tidak langsung melalui motivasi kerja sebesar  $0,30 \times 0,26 = 0,078$ . Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja dapat meningkatkan komitmen apabila dosen termotivasi.

## **KESIMPULAN**

Hal yang dapat dikemukakan dari penelitian ini adalah, terbukti secara statistik bahwa kompensasi, disiplin dan lingkungan kerja merupakan variabel yang mempengaruhi motivasi dan komitmen, bahkan berdampak pada kinerja. Hal ini membenarkan fakta teoritis bahwa variabel-variabel tersebut secara langsung dapat mempengaruhi motivasi dan komitmen serta implikasinya terhadap kinerja. Selain itu, temuan ini juga merekomendasikan:

1. Untuk meningkatkan Motivasi kerja yang direfleksikan oleh dimensi kebutuhan berafiliasi dan indikator semangat untuk bekerja sama, maka pihak perguruan tinggi dapat meningkatkan Kompensasi yang direfleksikan oleh dimensi non finansial dan indikator penghargaan, didukung oleh peningkatan Lingkungan kerja yang direfleksikan oleh dimensi hubungan dengan rekan kerja dan indikator mudah bergaul dan dilakukan perbaikan pada Disiplin kerja yang direfleksikan oleh dimensi preventif dan indikator aturan disiplin. Namun perbaikan prioritas dapat lebih diarahkan pada variabel Kompensasi yang direfleksikan oleh dimensi non finansial dan indikator penghargaan.
2. Untuk meningkatkan Komitmen dosen yang direfleksikan oleh dimensi komitmen afektif dan indikator bangga dengan keanggotaannya dalam organisasi, maka pihak perguruan tinggi dapat meningkatkan Motivasi kerja yang direfleksikan oleh dimensi kebutuhan berafiliasi dan indikator semangat untuk bekerja sama, didukung oleh Kompensasi yang direfleksikan oleh dimensi non finansial dan indikator penghargaan, didukung oleh Disiplin kerja yang direfleksikan oleh

dimensi preventif dan indikator aturan disiplin dan didukung oleh Lingkungan kerja yang direfleksikan oleh dimensi hubungan dengan rekan kerja dan indikator mudah bergaul. Namun perbaikan prioritas dapat lebih diarahkan pada variabel Kompensasi yang direfleksikan oleh dimensi non finansial dan indikator penghargaan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Hidayat, A. S. (2015). Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karir terhadap Komitmen Organisasi (Studi Kasus pada PT. Bank BRI Syariah cabang Bandung Suniaraja). *Jurnal Ecodemica: Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Bisnis*, 3(1), 334-341.
- Ilahi, D. K., Mukzam, M. D., & Prasetya, A. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Dan Komitmen Organisasional (Studi Pada Karyawan Pt. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 44(1), 31-39.
- Kurniasari, D., & Halim, A. (2013). Pengaruh lingkungan kerja dan iklim organisasi terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja karyawan pada dinas pasar unit pasar tanjung kabupaten Jember. *Jurnal Ilmu Ekonomi*, 8(2), 273-284.
- Liana, Y., & Irawati, R. (2014). Peran Motivasi, Disiplin Kerja Terhadap Komitmen Karyawan Dan Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Air Minum Di Malang Raya. *Jurnal Manajemen dan Akuntansi*, 3(1).
- Mujiati, N. W. (2013). Pengelolaan SDM untuk Menciptakan Keunggulan Kompetitif. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 2(2), 1-12.
- Setiadi, A. (2016). STRATEGI PENINGKATAN KEUNGGULAN KOMPETITIF SDM BIDANG TIK DI ERA MEA. *Cakrawala-Jurnal Humaniora*, 16(1).
- Tania, A. (2013). Pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional karyawan PT. Dai Knife di Surabaya. *Agora*, 1(3), 1702-1710.
- Wuryandani, D. (2014). Peluang dan tantangan SDM Indonesia menyongsong era masyarakat ekonomi asean. *Info Singkat Ekonomi dan Kebijakan Publik*, 6(17), 13-16.