

**DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA DOSEN MELALUI  
KOMITMEN ORGANISASI PERGURUAN TINGGI SWASTA DI  
LINGKUNGAN LLDIKTI WILAYAH VII JAWA TIMUR**

***WORK DISCIPLINE ON LECTURER PERFORMANCE THROUGH  
ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF PRIVATE UNIVERSITIES IN THE  
EAST JAVA REGION VII LLDIKTI ENVIRONMENT***

**Ratna Koba Susanti<sup>1)</sup>, Muhammad Yahya Arief<sup>2)</sup>**

<sup>1</sup> Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Abdurachman Saleh Situbondo

<sup>2</sup> Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Abdurachman Saleh Situbondo

<sup>1</sup>Email: [ratnakobasusanti@gmail.com](mailto:ratnakobasusanti@gmail.com)

**ABSTRAK**

Disiplin kerja merupakan sikap dan perilaku yang dilakukan secara sukarela dengan penuh kesadaran dan kesediaan mengikuti peraturan-peraturan yang telah ditetapkan oleh organisasi atau atasan, baik tertulis maupun tidak tertulis. Kinerja merupakan output pelaksanaan tugas yang harus diselesaikan oleh dosen dalam hal ini adalah pelaksanaan tridharma perguruan tinggi yang meliputi pengajaran, penelitian dan pengabdian. Untuk mencapai kuantitas dan kualitas pelaksanaan tridharma perguruan tinggi diperlukan faktor-faktor yang mempengaruhi baik faktor internal maupun faktor eksternal. Tujuan yang hendak dicapai peneliti untuk yaitu: Menganalisis pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Dosen melalui Komitmen Organisasi Perguruan Tinggi Swasta Di Lingkungan Lldikti Wilayah VII Jawa Timur. Metode penelitian yang digunakan dalam rancangan penelitian adalah *explanatory riset* dengan pendekatan kuantitatif yang berpedoman pada kuesioner yang diperoleh dari sumber primer. Data primer dianalisis secara deskriptif dan Structural Equation Modeling (SEM). Berdasarkan hasil penelitian bahwa disiplin kerja dibentuk dari kewajiban yang harus dilakukan, larangan yang harus di taati, semangat kerja yang tinggi, kreatif dan inovatif dalam mengajar. Kontribusi yang paling besar dalam pembentukan disiplin kerja adalah kreatif dan inovatif dalam mengajar yang tercermin dalam penggunaan media dalam pembelajaran. Kontribusi yang rendah dalam pembentukan disiplin kerja adalah semangat kerja yang tinggi.

**Kata kunci:** disiplin kerja, kinerja dosen, komitmen organisasi

**ABSTRACT**

*Work discipline is an attitude and behavior that is carried out voluntarily with full awareness and willingness to follow the rules set by the organization or superiors, both written and unwritten. Performance is the output of the implementation of tasks that must be completed by lecturers, in this case the implementation of the tridharma of higher education which includes teaching, research and service. To achieve the quantity and quality of the implementation of the tridharma of higher education, factors that influence both internal and external factors are needed. The objectives that the researcher wants to achieve are: Analyzing the effect of Work Discipline on Lecturer Performance through Organizational Commitment of Private Universities in the Environment of Lldikti Region VII East Java. The research method used in the research design is explanatory research with a quantitative approach that is guided by a questionnaire obtained from primary sources. Primary data is analyzed descriptively and Structural Equation Modeling*

(SEM). Based on the results of the study, work discipline is formed from obligations that must be done, prohibitions that must be obeyed, high work enthusiasm, creative and innovative in teaching. The greatest contribution in the formation of work discipline is creative and innovative in teaching which is reflected in the use of media in learning. The lowest contribution in the formation of work discipline is high morale.

**Keywords:** work discipline, lecturer performance, organizational commitment

## PENDAHULUAN

Kinerja dosen merupakan salah satu indikator dalam meningkatkan kualitas institusi pendidikan tinggi. Semakin tinggi kinerja dosen, maka akan semakin baik pula kinerja institusi perguruan tinggi tersebut. Kinerja merupakan output dari tugas-tugas yang harus diselesaikan oleh dosen, dalam hal ini adalah pelaksanaan tridharma perguruan tinggi yang terdiri dari pengajaran, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat. Untuk mencapai kuantitas dan kualitas pelaksanaan tridharma perguruan tinggi, diperlukan faktor-faktor yang mempengaruhi baik faktor internal maupun faktor eksternal.

Jika kinerja adalah kuantitas dan kualitas pekerjaan yang diselesaikan oleh seorang individu, maka kinerja adalah *output* dari pelaksanaan tugas. Kinerja juga dapat diartikan sebagai prestasi kerja yang ditampilkan seseorang yang berhubungan dengan tugas-tugasnya atau kemampuan kerjanya, atau prestasi kerja seseorang sebagai hasil dari dorongan moral yang ditampilkan dalam bentuk perilaku oleh dosen dalam melaksanakan tugasnya di kampus.

Dosen merupakan salah satu bagian penting dalam sistem pendidikan tinggi di Indonesia. Peran, tugas dan tanggung jawab pengajar sangat penting dalam mencapai tujuan pendidikan nasional untuk mencerdaskan kehidupan negara dan meningkatkan kualitas sumber daya manusia Indonesia. Kualitas sumber daya manusia yang dimaksud meliputi kualitas keimanan/tagwa, akhlak mulia, dan penguasaan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni untuk mewujudkan masyarakat Indonesia yang maju, adil, makmur, dan beradab. Dosen dituntut untuk dapat memperlihatkan kinerja yang baik.

Dalam upaya meningkatkan relevansi, kualitas, dan kuantitas sumber daya manusia pada Pendidikan Tinggi setiap Perguruan Tinggi Swasta berupaya

melakukan peningkatan kompetensi dan profesionalisme sumber daya manusia yang bertujuan untuk meningkatkan jumlah dosen yang bersertifikat, meningkatkan jumlah publikasi internasional, meningkatkan jumlah kekayaan intelektual, meningkatkan jumlah pengabdian kepada masyarakat. Upaya ini masih belum bisa maksimal karena masih banyak pimpinan dan institusi yang masih kurang memberikan dukungan untuk memotivasi dosen dalam meningkatkan kinerja. Peran pimpinan dan dukungan institusi sangat diharapkan dalam hal memberikan evaluasi terhadap kinerja dosen, hal ini berdampak terhadap institusi artinya apabila kinerja dosen meningkat maka mutu perguruan tinggi tersebut juga meningkat. Permasalahan yang sering terjadi dalam suatu perguruan tinggi adalah menemukan banyaknya dosen tidak dapat menyelesaikan tugasnya dengan tepat waktu, masih minimnya jumlah penelitian dan pengabdian yang dihasilkan, hal ini yang juga berdampak pada kinerja dosen dan kinerja perguruan tinggi.

Upaya lain yang dilakukan oleh institusi dalam meningkatkan kinerja dosen adalah meningkatkan disiplin kerja, karena selama ini dosen bukan hanya dituntut menyelesaikan tanggung jawab sebagai dosen namun juga dibebani masalah administrasi yang dapat mengurangi konsentrasi dan kesiapan dosen dalam mempersiapkan proses pembelajaran. Disiplin kerja juga akan meningkatkan kesadaran dalam diri seorang dosen untuk menjalankan suatu pekerjaan secara rutin terus menerus dan dapat berkembang dengan peraturan-peraturan yang dapat membangun kinerja dosen menjadi lebih terarah, mengarah pada upaya membenarkan dan melibatkan pengetahuan-pengetahuan sikap dan perilaku dosen sehingga ada kemauan dalam mengembangkan Kerjasama dan prestasi yang lebih baik lagi untuk mencapai suatu tujuan perguruan tinggi.

Sebagai upaya dalam meningkatkan kinerja dosen maka pemimpin mendorong dosen untuk disiplin. Menurut Slamet (2007:215) disiplin kerja dapat diartikan sebagai suatu sikap dan perilaku yang dilakukan secara sukarela dengan penuh kesadaran dan kesediaan mengikuti peraturan-peraturan yang telah ditetapkan oleh organisasi atau atasan, baik tertulis maupun tidak tertulis. Sebagaimana yang disampaikan Mangkunegara (2009:129) yang menyatakan

bahwa disiplin adalah suatu proses yang dapat menumbuhkan tanggung jawab seseorang untuk mempertahankan dan meningkatkan tujuan organisasi secara obyektif melalui kepatuhannya menjalankan peraturan organisasi.

Pengaruh kepemimpinan di dalam menggerakkan organisasi dan mempengaruhi dosen di dalam membangun kualitas mengajar sangat penting, termasuk juga dalam membangun komitmen, dan budaya organisasi yang kuat. Komitmen dosen pun sangat penting dalam menunjang terbentuknya budaya organisasi yang baik, menurut Kreitner *et al.*, (2014:165) menyebutkan bahwa Komitmen merupakan sesuatu yang timbul dari dalam diri yang menyebabkan seseorang mampu untuk tetap tahan bekerja, hal tersebut dilakukan dengan ketulusan dan senang hati. Fenomena yang diuraikan di atas, khususnya jika dikaitkan dengan gaji dan tunjangan profesi, khususnya bagi sebagian dosen yang belum menerimanya secara maksimal, tentunya sedikit banyak akan mempengaruhi komitmen dosen. Faktor komitmen dipandang penting karena dosen yang memiliki komitmen tinggi terhadap organisasi akan memiliki sikap yang profesional dan menjunjung tinggi nilai-nilai yang telah disepakati dalam organisasi. Membangun komitmen dosen sangat terkait dengan bagaimana komitmen organisasi kepada anggota organisasi. Organisasi memberikan "pelayanan" apa kepada anggota organisasi.

Dalam upaya meningkatkan kinerja dosen, perlu memperhatikan disiplin kerja dan komitmen organisasi. Hal ini dimaksudkan dosen berkedudukan sebagai pendidik profesional yang dalam pekerjaan atau kegiatannya memerlukan keahlian dan kecakapan yang memenuhi standar mutu serta memerlukan pendidikan profesi, sedangkan disiplin kerja menunjukkan loyalitas dosen yang senantiasa ingin memberikan kontribusi terhadap kemajuan organisasi. Dengan adanya dukungan disiplin kerja dan komitmen organisasi, maka kinerja dosen diasumsikan akan meningkat.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Dosen Melalui Komitmen Organisasi Perguruan Tinggi Swasta di Lingkungan Lldikti Wilayah VII Jawa Timur.

## METODE PENELITIAN

### Rancangan Penelitian

Rancangan penelitian adalah *explanatory riset* dengan pendekatan kuantitatif yang berpedoman pada kuesioner yang diperoleh dari sumber primer. Data primer dianalisis secara deskriptif dan Structural Equation Modeling (SEM)

### Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel

#### Populasi

Populasi pada penelitian ini adalah Dosen Tetap Yayasan Perguruan Tinggi Swasta yang berbentuk Universitas yang memiliki akreditasi C dan tidak terakreditasi berada di Lingkungan Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi (LLDIKTI) Wilayah VII Jawa Timur sebanyak 3579 orang (data PDDikti).

#### Sampel

Sampel Penelitian Dosen Ukuran sampel ditentukan dengan menggunakan rumus Slovin, Umar (2004:87), sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Keterangan :

n = Jumlah Sampel

N = Jumlah Populasi

e = Persentase kelonggaran ketidaktelitian (presisi) karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolelir (8,00%).

Dengan N = 3.594, berdasarkan rumus tersebut, dapat ditentukan jumlah sampel dalam penelitian ini =

$$\frac{3.579}{(1 + 3.579(0,08)^2)} = 149,74$$

dibulatkan menjadi = 150 orang. Teknik pengambilan sampel pada setiap PTS yang ada menjadi populasi ditentukan dengan metode proporsional random sampling.

### **Teknik Pengambilan Sampel**

Teknik memilih responden yang dijadikan sampel menggunakan *Teknik Proportional Random Sampling*. Teknik ini digunakan dengan pertimbangan bahwa responden pada periode penelitian mempunyai tingkat peluang yang sama dan diwakili secara proporsional di masing-masing Perguruan Tinggi Swasta yang telah dijadikan sebagai populasi.

### **Lokasi Penelitian**

Lokasi penelitian yaitu Perguruan Tinggi Swasta (PTS) yang berada di wilayah Lingkungan Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi (LLDIKTI) Wilayah VII Jawa Timur, yang berbentuk Universitas Dengan kriteria terakreditasi C dan / atau belum terakreditasi, penentuan tersebut berdasarkan pertimbangan antara lain:

1. Pada Data Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi (LLDIKTI) Wilayah VII Jawa Timur, Perguruan Tinggi Swasta (PTS) yang berbentuk Universitas, banyak memiliki prodi yang aktif sebanyak 1.396 prodi dibandingkan dengan Perguruan Tinggi Swasta (PTS) yang berbentuk Institut, Sekolah Tinggi, Akademi, Politeknik, Akademi Komunitas total jumlah prodi yang aktif sebanyak 705 prodi
2. Kinerja Dosen yang tinggi berdampak terhadap kinerja Perguruan Tinggi, Dosen pada Perguruan Tinggi Swasta pada saat ini sesuai data pada Lembaga layanan Pendidikan Tinggi (LLDIKTI) Wilayah VII yang belum memiliki jabatan akademik sebanyak 9976 dosen (53,44%)
3. Perguruan Tinggi Swasta (PTS) dalam bentuk Universitas Jumlah prodi yang terakreditasi C sebanyak 462 dan yang belum terakreditasi sebanyak 41 prodi

### **Jenis dan Sumber Data**

Penelitian ini menggunakan jenis data kuantitatif, karena data diperoleh dari kuesioner yang dibagikan kepada responden (Sanusi, 2011:103). Penelitian ini menggunakan sumber data primer yaitu data penelitian yang diperoleh secara langsung dari kuesioner yang diisi oleh Dosen Perguruan Tinggi Swasta di Lingkungan Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi (LLDIKTI) Wilayah VII Jawa Timur.

### **Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data primer ini menggunakan kuesioner, yaitu pengumpulan data menggunakan daftar pertanyaan. Data yang diperoleh melalui kuesioner adalah data tentang tanggapan responden yang berkaitan dengan variabel-variabel yang diteliti. Tanggapan yang diberikan oleh responden diukur dengan menggunakan skala likert dari bobot 1 = Sangat tidak setuju (STS), bobot 2 = Tidak setuju (TS), bobot 3 = Netral (N), bobot 4 = Setuju (S) dan bobot 5 = Sangat Setuju (ST), selanjutnya data ditabulasi untuk dianalisis.

### **Teknik Analisis Data**

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

#### **1. Analisis Deskriptif**

Analisis deskriptif yang digunakan adalah tabulasi data yang kemudian dilakukan distribusi frekuensi terhadap variabel-variabel penelitian dari kuesioner yang telah diisi oleh responden sehingga menghasilkan output untuk pengambilan keputusan. Sifat-sifat data dapat diketahui dengan cara menghitung mean (nilai tengah/central).

#### **2. Teknik SEM (*Structural Equation Modelling*)**

##### *a. Uji Normalitas*

Pengujian normalitas dapat dilakukan dengan mengamati nilai CR secara multivariate. Apabila nilai critical ratio secara multivariate berada dalam selang -2,58 hingga 2,58, maka dapat dikategorikan distribusi data adalah normal

##### *b. Uji Outlier*

Pemeriksaan outlier dilakukan dengan metode jarak mahalnobis (*Mahalanobis distance squared*). Apabila *Mahalanobis distance squared* lebih besar dari nilai chi-square pada  $df =$  jumlah indikator dan tingkat signifikansi 0,001, maka data tersebut merupakan *outlier*.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### 1. Hasil Analisis SEM

Untuk melakukan analisis inferensial dalam penelitian ini digunakan teknik *Structural Equation Modeling* (SEM). Dalam melakukan analisis dengan teknik *Structural Equation Modeling*, estimasi dilakukan secara bertahap, yaitu tahap pertama melakukan teknik *Confirmatory factor analysis* yang hasilnya seperti yang disajikan berikut:

#### a. Analisis Konfirmatori Variabel Eksogen

Analisis konfirmatori variabel eksogen disiplin kerja dilakukan untuk mengkonfirmasi apakah variabel yang diamati dapat mencerminkan faktor yang dianalisis, yaitu memiliki uji kesesuaian model – *goodness of fit test*, signifikan bobot faktor dan nilai lambda atau *factor loading*.

**Tabel 1. Hasil Uji Variabel Eksogen**

Variabel Laten	Indikator	<i>Loading Factor</i>	<i>Critical Ratio</i>	Nilai P	Keterangan
Disiplin kerja	Kewajiban yang harus dilakukan	0,912	10,208	0,000	Reliabel
	Larangan yang harus ditaati	0,958	10,527	0,000	Reliabel
	Semangat kerja yang tinggi	1,140	12,002	0,000	Reliabel
	Kreatif dan inovatif dalam mengajar	1	<i>Fixed</i>	0,000	Reliabel

Sumber: Data primer diolah, 2024.

*Fixed* adalah sub variabel yang tidak dilakukan estimasi. Pada pemodelan SEM harus ada salah satu sub variabel yang ditetapkan nilainya sedangkan sisanya di estimasi sehingga tidak memiliki nilai C.R dan nilai p. Pada Tabel 1. menunjukkan bahwa *loading factor* sub variabel disiplin kerja berkisar 1 – 1,140 hasil ini memberikan keputusan bahwa semua sub variabel adalah signifikan ( $p < 0,05$ ) untuk mengukur disiplin kerja sehingga model pengukuran dari variabel dapat diterima

#### b. Analisis Konfirmatori Variabel Intervening dan Endogen

Hasil uji signifikansi *factor loading* variabel endogen (komitmen organisasi dan kinerja dosen) disajikan pada Tabel 2.

Tabel 2. Hasil Uji Variabel *Intervening* dan Variabel Endogen

Indikator	Variabel Laten	<i>Factor Loading</i>	<i>Critical Ratio</i>	Nilai P	Keterangan
Komitmen Organisasi	<i>Affective Commitment</i>	1	<i>Fixed</i>	0,000	Reliabel
	<i>Continuante Commitment</i>	1,153	8,300	0,000	Reliabel
	<i>Normative Commitment</i>	0,898	7,169	0,000	Reliabel
Kinerja Dosen	Pengajaran	1	<i>Fixed</i>	0,000	Reliabel
	penelitian	1,068	7,793	0,000	Reliabel
	pengabdian	1,081	8,132	0,000	Reliabel
	Sasaran kerja dosen	1,005	7,581	0,000	Reliabel
<i>Reliability Construct</i> = 0,885		<i>(cut-off value = 0,7)</i>			Reliabel
<i>Variance Extract</i> = 0,525		<i>(cut-off value = 0,5)</i>			Reliabel

Sumber : Data primer diolah, 2024

Berdasarkan informasi Tabel 2 menunjukkan bahwa nilai *factor loading* setiap indikator melebihi nilai *cut-off* sebesar 0,5, nilai probabilitas (p) kurang dari atau sama dengan 0,05, nilai *Reliability Construct* sebesar 0,885 lebih besar dari nilai *cut-off* sebesar 0,7 dan nilai *Variance Extract* sebesar 0,525 lebih besar dari nilai *cut-off* sebesar 0,5. Indikator komitmen organisasi yang menunjukkan nilai *factor loading* tertinggi adalah *continuante commitment* dengan nilai 1,153, sedangkan dari indikator kinerja dosen yang menunjukkan nilai *factor loading* tertinggi adalah pengabdian dengan nilai 1,081. Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa indikator-indikator yang diuji ternyata memiliki reliabilitas yang baik dalam membentuk dan mengoperasionalkan variabel laten.

## 2. Hasil Pengujian Hipotesis

Hasil analisis pengujian hipotesis keempat tersaji sebagai berikut:

**Tabel 3. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Dosen melalui Komitmen Organisasi**

Variabel	Pengaruh Langsung	Pengaruh Tidak langsung	Pengaruh Total	Keterangan
Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Dosen Melalui Komitmen Organisasi	0,319	0,187	0,506	Mediasi

Sumber: Data primer diolah, 2024.

Tabel 3 menunjukkan bahwa Komitmen Organisasi berstatus sebagai variabel yang dapat memediasi variabel Disiplin Kerja terhadap Kinerja Dosen karena nilai pengaruh total lebih besar dari pengaruh langsung ( $0,506 > 0,319$ ). Hal ini berarti hipotesis keempat bahwa menolak  $H_0$ , sehingga Komitmen Organisasi mampu memediasi pengaruh hubungan antara Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Dosen.

## 3. Pembahasan

Disiplin Kerja diperlukan bagi dosen dengan sukarela untuk mematuhi serta mentaati segala peraturan dan tata tertib yang berlaku dalam organisasi, disiplin kerja yang di lakukan akan mempengaruhi kinerja dosen apabila Lembaga memberikan komitmen bahwa aturan yang dilakukan bertujuan untuk mencapai kepentingan Bersama dalam organisasi.

Hasil penelitian ini menemukan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja dosen melalui Komitmen Organisasi, yang tercermin dari penggunaan media dalam pembelajaran. Berbagai fasilitas yang disiapkan organisasi dimanfaatkan dengan baik oleh dosen sebagai bentuk komitmen agar dosen memiliki keyakinan untuk menghabiskan sisa kariernya dalam Lembaga tempat dosen bekerja mampu meningkatkan Pengajaran dalam hal menyiapkan silabus, meningkatkan pengabdian dalam hal memberikan layanan kepada masyarakat dan mampu membuat atau menulis karya pengabdian yang dilaksanakan.

Komitmen Organisasi merupakan kemauan untuk menyelaraskan perilaku terhadap kebutuhan, prioritas dan tujuan organisasi. Komitmen organisasi

berkaitan dengan tingkat dimana individu berkeinginan untuk tetap tinggal didalam organisasi dan menerima tujuan organisasi karena merasa nyaman dalam organisasi. Hal ini tercermin individu merasa ingin menghabiskan sisa kariernya dalam organisasi yang ada dalam komitmen normativ, Pentingnya Komitmen Organisasi bagi dosen berpengaruh terhadap tingkat kinerja dosen. Hasil penelitian menyatakan bahwa Komitmen Organisasi dapat meningkatkan Kinerja Dosen.

Temuan penelitian ini yaitu disiplin kerja paling menentukan dalam mempengaruhi Kinerja Dosen melalui Komitmen Organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa Kinerja Dosen akan meningkat apabila disiplin kerja dosen tinggi. seorang dosen yang memiliki kreatif dan inovatif dalam menggunakan media pembelajaran yang didukung oleh komitmen organisasi dalam hal ini keinginan dosen untuk menghabiskan sisa kariernya dapat meningkatkan kinerja dosen.

Hasil penelitian juga menjelaskan bahwa Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Dosen Melalui Komitmen Organisasi memiliki hasil lebih tinggi di antara Profesionalisme Terhadap Kinerja Dosen Melalui Komitmen Organisasi serta Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Dosen Melalui Komitmen Organisasi.

## **KESIMPULAN**

Komitmen organisasi diperlukan dalam sebuah organisasi, karena terciptanya komitmen yang tinggi akan berdampak terhadap disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja dosen. Hal ini memberikan makna bahwa kinerja dosen dalam memberikan layanan kepada masyarakat dapat ditingkatkan jika dosen memiliki disiplin kerja yang tinggi yang digambarkan dengan adanya semangat kerja yang tinggi.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Kreitner, Robert dan Angelo, K. 2014. *Perilaku Organisasi*. Buku 1. Jakarta: Salemba Empat.
- Sanusi Anwar, 2011. *Metodologi Penelitian Bisnis*, Jakarta : Salemba Empat
- Surasni. 2017. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Organisasi pembelajaran dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Dosen di Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, *Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma, Vol 1 No 1*. <https://doi:10.32493/frkm.v1i1.2533>
- Undang – Undang Republik Indonesia Nomor 14 tahun 2005 tentang *Guru dan Dosen*, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2005 Nomor 157
- Yousef, D. A. 2000. *Organizational commitment: A mediator of the relationships of leadership behavior with job satisfaction and performance in a non-western country*. *Journal of Managerial Psychology*, 15(1), 6–24. <https://doi.org/10.1108/02683940010305270>.