

Pengaruh Komitmen Keorganisasian dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Tenaga Edukatif/Dosen (Studi di Universitas Brawijaya Malang)

Achmad Sudiro

Fakultas Ekonomi Universitas Brawijaya

Abstract: The impact of organizational commitment and job satisfaction toward academic staffs performance (study on Brawijaya University in Malang). The aim of this research is to know the effect of organizational commitment and job satisfaction toward the performance of academic staffs. The study was executed using samples of 100 respondents (lecturers on Brawijaya University at Lector, Head Lector and Professor). The finding of such analysis indicated that the product of R^2 was 0,162 or as amount 16,2%. Wich mean 16,2% of dependent variable could be explained by the independent variables . On the other hand, the remaining 83,8% was described by other variables that was not included in this study. The result of F test shows that all the independent variables (organizational commitment and job satisfaction) simultanuously affect academic staffs performance significantly. In addition, the result of t-test showed that the commitment variable gave significant effect on the academis staffs (lecturers) performance. While the job satisfaction variable give not significant effect on the academic staffs (lecturers) performance.

Keywords: organizational commitment, job satisfaction, performance

Perkembangan kehidupan masyarakat dunia semakin pesat. Hal ini ditandai oleh kemajuan di berbagai bidang, baik ekonomi, ilmu pengetahuan, sosial, budaya dan bidang-bidang lainnya. Isu globalisasi menjadi sesuatu yang menjadi perhatian masyarakat dunia untuk menyikapinya. Upaya-upaya menghadapi tantangan globalisasi dilakukan dengan berbagai cara, salah satunya adalah meningkatkan keunggulan kompetitif suatu negara.

Keunggulan kompetitif ini diaplikasikan dengan berbagai cara, seperti penciptaan barang yang berkualitas, pelayanan jasa yang prima dan memadai, dan bersaing secara *fair* di antara negara-negara dalam memasuki dunia yang tanpa batas.

Dari uraian tersebut maka setiap usaha yang dilakukan membutuhkan sumberdaya yang memadai. Salah satu faktor utama sumberdaya tersebut adalah

sumber daya manusia. Sumber daya manusia yang dimaksud adalah sumber daya manusia yang berkualitas, memiliki kompetensi, sehat jasmani dan rohani dan menguasai teknologi dan informasi.

Untuk kondisi tersebut di atas maka jelaslah yang dibutuhkan adalah sumber daya manusia yang berkualifikasi sesuai dengan kebutuhan organisasi. Sementara itu, untuk dapat memperoleh sumber daya manusia seperti di atas maka yang menjadi salah satu tulang punggungnya adalah lembaga pendidikan. Tentunya lembaga pendidikan ini mulai dari pendidikan dasar sampai dengan pendidikan tinggi.

Di Indonesia terdapat beberapa jenis pendidikan tinggi, di antaranya yaitu jalur pendidikan akademik yang mempersiapkan lulusannya sebagai ilmuwan dan cendekiawan yang mempersiapkan lulusannya siap kerja, terampil dan siap bersaing dalam dunia industri. Sementara itu, Universitas Bawijaya merupakan salah satu perguruan tinggi milik pemerintah yang mengembangkan *entrepreneur university*.

Untuk mencetak lulusan-lulusan yang berkualitas tersebut tentunya bukan sesuatu yang mudah, tetapi

Alamat Korespondensi:

Achmad Sudiro, Fakultas Ekonomi Universitas Brawijaya
Jl. MT Haryono Malang

mebutuhkan berbagai sarana, sumberdaya dan fasilitas yang mendukung dan memadai.

Dari tantangan di atas maka tampak bahwa tugas lembaga pendidikan tidaklah ringan, atau dapat dikatakan sangat berat. Dan tanggung jawab itu salah satunya dibebankan kepada dosen dan guru sebagai tenaga pendidik. Ini berarti perhatian utamanya adalah bagaimana upaya peningkatan kualitas pendidikan tinggi melalui peningkatan kinerja tenaga edukatif/Dosen. Tinggi atau rendahnya kinerja tenaga edukatif sangat dipengaruhi oleh komitmen keorganisasian dan kepuasan kerja dari para tenaga edukatif/Dosen.

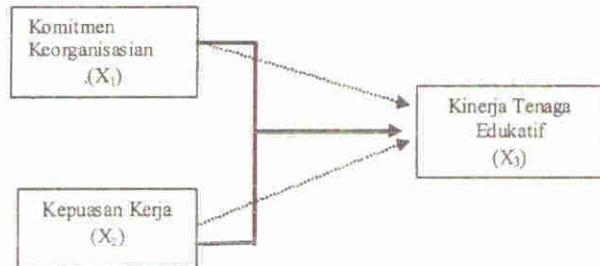
Penelitian yang dilakukan oleh Carmeli, Abraham dan Anat Freund (2004) dalam penelitiannya berjudul *Work Commitment, Job Satisfaction, And Job Performance: An Empirical Investigation*. Hasilnya menunjukkan bahwa kepuasan kerja mempunyai pengaruh terhadap komitmen kerja dan prestasi kerja/kinerja.

Martin dan O'Loughlin (1984), melalui penelitian yang berjudul: *Predictors of Organizational Commitment: The Study of Part-Time Army Reservists*, menunjukkan hasil bahwa Kepuasan kerja pada sebuah bataliyon Angkatan Darat Amerika Serikat secara konsisten mempengaruhi peningkatan komitmen keorganisasian.

Dalam penelitian ini ingin menjelaskan pengaruh variabel komitmen keorganisasian dan kepuasan kerja terhadap kinerja tenaga edukatif di lingkungan Universitas Brawijaya Malang.

Jabatan dosen adalah jabatan fungsional di lingkungan perguruan tinggi, menurut Undang-Undang Republik Indonesia no. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen adalah pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan dan menyebarluaskan ilmu pengetahuan, teknologi dan seni melalui pendidikan, penelitian dan pengabdian pada masyarakat (pasal 1 ayat 2: halaman 3). Tenaga edukatif merupakan tenaga pendidik yang khusus diangkat dengan tugas utama mengajar yang ada pada pendidikan dasar dan menengah disebut guru dan pada jenjang pendidikan tinggi disebut dosen (UU-RI No. 2 Tahun 1989 pasal 27 ayat 3). Menurut SK Dirjen Dikti No. 48/DJ/Kep/1983 menyebutkan tugas seorang dosen setara dengan jam seminggu. Beban tugas yang setara dengan 12 sks tersebut disebar ke dalam tugas-tugas sebagai berikut: pendidikan 2-8

sks, Penelitian dan pengembangan ilmu pengetahuan 2-6 sks, pengabdian pada masyarakat 1-6 sks, pembinaan sivitas akademika 1-4 sks, administrasi dan manajemen 1-3 sks. (Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tentang Guru dan Dosen, 2005). Berdasarkan permasalahan tersebut dapat digambarkan model hipotesis seperti pada Gambar berikut ini.



Gambar 1 Model Hipotesis

Keterangan:

- Pengaruh secara simultan
- Pengaruh secara parsial

Hipotesis

- Terdapat pengaruh signifikan secara simultan antara variabel komitmen keorganisasian dan kepuasan kerja terhadap kinerja tenaga edukatif/Dosen.
- Terdapat pengaruh signifikan secara parsial antara variabel komitmen keorganisasian dan kepuasan kerja terhadap kinerja tenaga edukatif/Dosen.

METODE

Rancangan Penelitian

Penelitian ini dapat dikategorikan penelitian yang menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesis. Desain kausal berguna untuk menganalisis pengaruh antara satu variabel dengan variabel lainnya atau bagaimana suatu variabel mempengaruhi variabel lainnya.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah dosen tetap yang menduduki jabatan lektor, lektor kepala dan Guru Besar di Universitas Brawijaya Malang, yaitu 1.234 orang.

Selanjutnya, yang menjadi objek dan subjek penelitian ini ditetapkan secara purposif adalah tenaga

edukatif/Dosen Universitas Brawijaya (UNIBRAW), dengan ketentuan Dosen tersebut sudah menduduki jabatan fungsional minimum lektor karena jabatan tersebut merupakan persyaratan minimum sebagai Dosen.

Adapun penentuan jumlah responden yang terpilih menjadi sampel penelitian ini adalah dengan teknik *stratified proportional random sampling*, hal ini dilakukan karena masing-masing tingkat jabatan dosen jumlahnya berbeda. Adapun cara menentukan jumlah responden untuk masing-masing universitas negeri di Jawa Timur yang sudah menduduki jabatan fungsional Lektor, Lektor Kepala, dan Guru Besar dilakukan secara proporsional. Jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 100 orang.

Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan adalah data ordinal dengan menggunakan skala *Likert* yaitu, skala 5 opsi. Sedangkan sumber data yang digunakan adalah data primer diperoleh dengan menggunakan kuesioner yang disebarkan kepada responden terpilih.

Identifikasi Variabel

- Variabel bebas meliputi:
- Komitmen Keorganisasian (X_1)
 - Kepuasan Kerja (X_2)
- Variabel Tergantung, yaitu:
- Kinerja tenaga edukatif/Dosen (Y)

Definisi Operasional Variabel

Komitmen Keorganisasian adalah merupakan indikator untuk mengukur derajat dan sejauhmana seorang dosen memihak pada tujuan organisasi. (Meyer and Allen, 1990), diukur dengan 9 butir pertanyaan yang terbagi dalam tiga dimensi, yaitu 2 butir pertanyaan untuk kesetiaan, 4 butir pertanyaan untuk kamauan dan tiga butir pertanyaan untuk kebanggaan. Dengan menggunakan suatu skala 5 poin para responden diminta untuk mengindikasikan tingkat sejauhmana mereka merasakan enam reaksi emosional (yaitu kesetiaan, kemauan, dan kebanggaan) terhadap organisasi dan diukur dengan menggunakan skala *Likert* yaitu skala 5-poin atau 5 opsi

Kepuasan Kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri dosen yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya, diukur dengan 10 butir pertanyaan (Frone dan Cooper, 1994). Kemudian 10 butir pertanyaan ini digunakan untuk mengukur kekuatan tekanan pekerjaan 2 butir pertanyaan, untuk mengukur kekuatan keterlibatan pekerjaan 2 butir pertanyaan, untuk mengukur kekuatan keterlibatan keluarga-pekerjaan 2 butir pertanyaan, untuk mengukur kekuatan variasi keterampilan kerja 2 butir pertanyaan dan untuk mengukur kekuatan umpan balik pekerjaan 2 butir pertanyaan. Dengan menggunakan suatu skala 5-poin, para responden diminta untuk mengindikasikan tingkat sejauhmana mereka merasakan tekanan pekerjaan, keterlibatan pekerjaan, konflik keluarga-pekerjaan, variasi keterampilan kerja dan umpan balik pekerjaan. Setiap butir pertanyaan yang berkaitan dengan kepuasan kerja diukur dengan menggunakan skala *Likert* yaitu, skala 5-poin atau 5 opsi.

Kinerja tenaga edukatif/Dosen adalah hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang dilakukan oleh seorang Dosen dalam melaksanakan Tri Dharma Perguruan Tinggi (Undang-Undang RI No.14, 2005). Prestasi kerja dosen berkaitan dengan Tri Dharma Perguruan Tinggi diukur dengan 8 butir pertanyaan untuk pendidikan dan pengajaran, 4 butir pertanyaan untuk mengukur kegiatan penelitian dan karya ilmiah, 2 butir pertanyaan untuk mengukur kegiatan pengabdian pada masyarakat. Dengan menggunakan skala 5 poin, para responden diminta untuk mengindikasikan sejauhmana mereka melaksanakan Tri Dharma Perguruan Tinggi (yaitu pendidikan dan pengajaran, penelitian dan karya ilmiah, pengabdian pada masyarakat) serta prestasi kerja umum dan menyeluruh diukur dengan menggunakan skala *Likert* yaitu skala 5-poin atau 5 opsi.

Teknik Pengumpulan Data dan Analisis Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah: Kuesioner, wawancara dan dokumentasi. Selanjutnya, teknik analisis data dengan menggunakan analisis deskriptif dan analisis statistik inferensial dengan menggunakan analisis regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS 13,0

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif

Komitmen Keorganisasian

Berdasarkan data yang diperoleh, nilai rata-rata (*mean*) kesetiaan Dosen secara keseluruhan sebesar 4,23, artinya bahwa kesetiaan para dosen dalam melaksanakan pekerjaan sehari-hari adalah Baik atau loyal terhadap organisasi.

Gambaran tentang nilai rata-rata (*mean*) kemauan para tenaga edukatif/Dosen secara keseluruhan sebesar 4,19, artinya bahwa kemauan tenaga edukatif/Dosen dalam melaksanakan pekerjaan sehari-hari adalah Baik atau memiliki kemauan yang tinggi.

Nilai *mean* untuk kebanggaan dosen menunjukkan secara keseluruhan sebesar 3,60, artinya bahwa tenaga edukatif/Dosen menilai baik atau bangga terhadap organisasi tempat mereka bekerja.

Kepuasan Kerja

Dari data yang diperoleh, nilai rata-rata (*mean*) tekanan pekerjaan dosen menggambarkan bahwa secara keseluruhan sebesar 3,87, artinya bahwa tekanan pekerjaan para dosen dalam melaksanakan pekerjaan sehari-hari adalah Baik atau tidak merasa tertekan. Artinya, bahwa para dosen merasakan beban dan tanggung jawab yang dipikul sesuai dengan batas kemampuannya.

Nilai rata-rata (*mean*) keterlibatan pekerjaan secara keseluruhan sebesar 4,37 artinya bahwa keterlibatan pekerjaan para dosen dalam melaksanakan pekerjaan sehari-hari adalah Baik atau merasa terlibat dalam pekerjaannya

Nilai rata-rata (*mean*) konflik keluarga-pekerjaan secara keseluruhan sebesar 4,17, artinya bahwa konflik keluarga-pekerjaan para dosen dalam melaksanakan pekerjaan sehari-hari adalah Baik atau merasa tidak terjadi konflik yang serius antara keluarga dengan pekerjaannya.

Nilai rata-rata (*mean*) variasi keterampilan kerja secara keseluruhan sebesar 4,11, artinya bahwa dalam menyelesaikan pekerjaan sehari-hari para dosen mempunyai variasi keterampilan kerja yang baik atau memadai.

Nilai rata-rata (*mean*) umpan balik pekerjaan secara keseluruhan sebesar 3,67, artinya bahwa dalam

menyelesaikan pekerjaan sehari-hari para dosen mendapatkan umpan balik dengan baik atau memadai.

Kinerja Tenaga Edukatif

Data empirik yang diperoleh, menunjukkan nilai rata-rata kinerja bidang pendidikan dan pengajaran tenaga edukatif/Dosen secara keseluruhan sebesar 3,97, artinya bahwa tenaga edukatif/Dosen memiliki kinerja bidang pendidikan dan pengajaran baik. Kegiatan para dosen di bidang pendidikan dan pengajaran yang baik akan menunjang kinerja yang baik pula.

Nilai rata-rata (*mean*) kinerja bidang penelitian dan karya ilmiah dosen secara keseluruhan sebesar 2,83, artinya bahwa kinerja bidang penelitian dan karya ilmiah dosen termasuk kategori cukup baik. Artinya, bahwa kinerja tenaga edukatif/Dosen dinilai cukup baik ditentukan oleh kegiatan di bidang penelitian dan karya ilmiah yang cukup baik pula.

Nilai rata-rata (*mean*) prestasi kerja tenaga edukatif/Dosen bidang pengabdian masyarakat secara keseluruhan sebesar 3,04, artinya bahwa kinerja tenaga edukatif/Dosen bidang pengabdian masyarakat masuk dalam kategori baik. Artinya, bahwa kegiatan pengabdian kepada masyarakat oleh para tenaga edukatif/Dosen banyak menunjang kinerjanya.

Analisis Regresi Linier Berganda

Persamaan garis linier berganda dihitung guna mencari hubungan dan pengaruh variabel bebas terhadap variabel tergantungan. Berdasarkan hasil pengolahan data pada program SPSS 13,0, maka persamaan regresi linier berganda adalah:

$$Y = 0,257X_1 + 0,203X_2 + e$$

Di mana:

Y = Kinerja tenaga edukatif/Dosen

X₁ = Komitmen Keorganisasian

X₂ = Kepuasan Kerja

Berdasarkan pada Tabel di atas dapat dijelaskan bahwa koefisien regresi pada komitmen kerja terhadap kinerja tenaga edukatif/Dosen adalah sebesar 0,257, artinya bahwa komitmen keorganisasian berpengaruh positif terhadap kinerja tenaga edukatif/Dosen sebesar 0,257.

Sedangkan koefisien regresi pada kepuasan kerja terhadap kinerja tenaga edukatif sebesar 0,203, artinya

adalah kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja tenaga edukatif/Dosen sebesar 0,203.

Koefisien determinasi berganda (R^2) sebesar 0,162 menunjukkan bahwa sumbangan efektif variabel komitmen keorganisasian dan kepuasan kerja terhadap kinerja tenaga edukatif/Dosen sebesar 16,2%, sedangkan sumbangan dari variabel lain sebesar 83,8%. Dengan menggunakan taraf signifikansi $\alpha = 5\%$ diperoleh $F_{hitung} = 9.368$ lebih besar dari F_{tabel} 1.660, jadi secara simultan terdapat pengaruh signifikan antara variabel komitmen keorganisasian dan kepuasan kerja terhadap kinerja tenaga edukatif/Dosen. Sedangkan koefisien korelasi berganda (R) sebesar 0,402 dapat diartikan bahwa antara variabel komitmen keorganisasian dan kepuasan kerja secara

edukatif/Dosen.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Komitmen keorganisasian dan kepuasan kerja secara simultan mempengaruhi kinerja tenaga edukatif/Dosen, karena dengan komitmen kerja yang meningkat atau komitmen yang tinggi dan kepuasan kerja yang tinggi maka akan dapat meningkatkan kinerja seorang Dosen.

Komitmen kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja tenaga edukatif/Dosen. Hal ini wajar bahwa untuk bisa berkinerja dengan baik diperlukan komitmen keorganisasian yang tinggi. Sedangkan kepuasan kerja secara parsial tidak berpengaruh ter-

Tabel 1 Hasil Regresi

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|---------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 1.531 | .464 | | 3.298 | .001 |
| | Komitmen Organisasi | .266 | .113 | .257 | 2.356 | .020 |
| | Kepuasan Kerja | .227 | .122 | .203 | 1.863 | .065 |

a Dependent Variable: Kinerja Tenaga Edukatif

Multiple R = 0,402
 R Square (R^2) = 0,162
 Adjusted R Square = 0,145
 F_{hitung} = 9.368

signifikan mempunyai hubungan terhadap kinerja tenaga edukatif/Dosen.

Koefisien korelasi parsial (r) digunakan untuk mengukur keeratan hubungan variabel bebas komitmen keorganisasian dan kepuasan kerja terhadap variabel bergantung yaitu kinerja tenaga edukatif/Dosen. Berdasarkan uji t dengan taraf signifikan $\alpha = 5\%$ diperoleh hubungan variabel bebas dengan variabel bergantung sebagai berikut: komitmen kerja terhadap kinerja tenaga edukatif/Dosen $t_{hitung} = 2.356$ dengan p (sig) $0,020 < 0,05$, hal ini berarti ada pengaruh signifikan antara variabel komitmen keorganisasian terhadap kinerja tenaga edukatif/Dosen. Kepuasan kerja terhadap kinerja tenaga edukatif/Dosen menunjukkan t_{hitung} sebesar 1.984 dengan p (sig) $0,065 > 0,05$ mengandung arti bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga

hadap kinerja tenaga edukatif/Dosen, hal ini mengingat bahwa jabatan Dosen adalah jabatan fungsional, di mana untuk berkinerja yang baik didasarkan pada aktivitas Tri Dharma Perguruan Tinggi dan tidak hanya didasarkan pada kepuasan kerja saja tanpa disertai dengan komitmen keorganisasian yang tinggi.

Adapun faktor-faktor yang menentukan kinerja tenaga edukatif/Dosen yaitu:

- Faktor-faktor komitmen kerja meliputi: kesungguhan dalam melaksanakan pekerjaan, adanya kemauan untuk bekerja lebih baik, loyalitas terhadap organisasi, dan kepatuhan terhadap nilai dan tujuan organisasi.
- Faktor-faktor kepuasan kerja yang terdiri dari: hasil pekerjaan sesuai dengan keinginan institusi, adanya kesesuaian antara tuntutan pribadi dengan tugas-tugas pekerjaan, adanya informasi yang jelas tentang keberhasilan pekerjaan, variasi keterampilan, pentingnya pekerjaan bagi diri pribadi.

Saran

Hendaknya para pimpinan tingkat Universitas maupun tingkat Fakultas perlu menciptakan kondisi psikologis yang dapat meningkatkan komitmen terutama tentang kesungguhan melaksanakan pekerjaan, kemauan kerja lebih baik serta keinginan tetap menjadi anggota organisasi dan kepatuhan terhadap nilai dan tujuan organisasi para dosen agar menjadikan pekerjaan sebagai dosen merupakan pekerjaan yang membanggakan dirinya dan bukan merupakan pekerjaan sampingan.

Agar dapat meningkatkan kinerja para dosen, para pimpinan tingkat Universitas maupun tingkat Fakultas selalu berusaha menciptakan suasana kerja kondusif yang dapat membangun komitmen kerja dan meningkatkan kepuasan kerja dan pada akhirnya akan dapat meningkatkan kinerja tenaga edukatif/Dosen.

DAFTAR RUJUKAN

- Dessler, G. 2003. *Human Resource Management*, ninth Edition. New Jersey: Prentice Hall.
- Frone, M.R., Russel, M., and Cooper, M.L. 1992. "Antecedents and Outcome of Work Family Conflict: Testing a Model of The Work Family Interface", *Journal of Applied Psychology*. 77:65-78.
- Frone, M.R., Russel, M., and Cooper, M.L. 1994. Relationship Between Job Family and Family Satisfaction: Causal or Noncausal Covariation, *Journal of Management*, Vol. 20 No. 3. 565-579.
- Gibson, dan Ivancevic, Donnelly. 1997. *Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses*, alih bahasa Nunuk Adiarni, Edisi kedelapan, Jilid II. Jakarta: Binarupa Aksara.
- Hair, Joseph, E., and Rolph, E., Andersen, Ronald, L.T., William, C.B. 1998. *Multivariate Data Analysis*, Fifth Edition. USA: Prentice Hall.
- Handoko, T.H. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*, Edisi ke 2, Cetakan ke-10. Yogyakarta: BPFE UGM.
- Igalens, Jaques, and Patricia, R. 1999. A Study of The Relationship between Compensation Package, Work Motivation and Job Satisfaction, *Journal of Organizational Behavior*.
- Kansil, C.T.C. 1997. *Kitab Undang-Undang Ketenagakerjaan No.25 Tahun 1997*. Jakarta: PT Pradnya Paramita.
- Kuo, Ying-Feng. 2006. Influences on Employee Career Strategy Adoption in the Information Service Industry: Superior Leadership Style or Employee Achievement Motivation?, *International Journal of Management*, Vol. 23 No. 1 176-185.
- Lapopolo, R.B. 2002. The Relationship of Role Related Variables to Job Satisfaction and Commitment to The Organization in Restructured Hospital Environment; *Physical Therapy*, Vol. 82, No. 10, pp.984-999.
- Luthans, F. 1995. *Organizational Behavior*, Seventh Edition. New York: McGraw-Hill, Inc.
- Martin, T.N., dan M.S. O'Laughlin; Predictors of Organizational Commitment : The Study of Part-time Army Reservists; *Journal of Vocational Behavior* 25 (3):270-283.
- Meyer, J.P., dan N.J. Allen. 1991. A Three Component Conceptualization of Organizational Commitment; *Human Resource Management Review*. 1 (1):61-89.
- Meyer, J.P, D.J. Stanley, L. Herscovitch, and L. Topolnytky. 2002. Affective, Continuance, and Normative Commitment to The Organization: Meta Analysis of Antecedents, Correlates, and Consequences; *Journal of Vocational Behavior*. 61(1):20-52.
- Meyer, J.P., dan L. Herscovitch. 2001. Commitment in The Workplace: Toward a General Model; *Human Resource Management Review*. 11 (2):299-326.
- Meyer, J.P., S.V. Paunonen, I.R. Gelatly, R.D. Goffin, and D.N. Jackson. 1984. Organizational Commitment and Job Performance: It's Nature of The Commitment that Counts. *Journal of Applied Psychology*. 74 (1):152-156.
- Mondy, W.R., dan Robert, M.N. 1993. *Human Resources Management*, Allyn & Bacon.
- Robbins, and Stephen, P. 2003. *Organizational Behavior*, Prentice Hall International, Inc.
- Saydam, G. 1996. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: Penerbit Djambatan
- Siagian, S.P. 1998. *Manajemen Sumberdaya Manusia*, Cetakan Ke Tujuh. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sudiro, A. 2008. Pengaruh Timbal-Balik Antara Kepuasan Kerja dengan Kepuasan Keluarga dan Komitmen Kerja Serta Dampaknya terhadap Prestasi Kerja dan Karier Dosen, *Disertasi*, Program Pascasarjana Fakultas Ekonomi Universitas Brawijaya Malang.
- Umar, H. 2000; *Riset Sumberdaya Manusia*. PT Gramedia Pustaka Umum Jakarta.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen dan Peraturan Mendiknas Nomor 11 Tahun 2005 Beserta Penjelasannya. 2006. Penerbit Citra Umbara. Bandung.
- Werther, William, B., dan Keith, D. 1996. *Human Resources and Personnel Management*. Fifth Edition. USA: McGraw Hill, Inc.

- Wu, L., dan I.J. Norman. 2005. Investigation of Job Satisfaction, Organizational Commitment and Role Conflict and Ambiguity in a Sample of Chinese Undergraduate Nursing Students; *Nurse Education Today*. Article in Press.
- Yousep, D.A. 1998. Satisfaction With Job Security as a Predictor of Organizational Commitment and Job Performance in a Multicultural environment. *International Journal of Manpower*, 19 (3):184–194.
- Yousep, D.A. 2003. Validating The Dimensionality of Porter *et, al's* measurement of Organizational Commitment in a Non-Western Culture Setting; *International Journal of Human Resource Management*. 14 (6): 1067–1079.