



Analisis Pengaruh Iklim Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Yusuf Rahman Al Hakim

Fakultas Ekonomi, Manajemen, Universitas Mayjen Sungkono, Mojokerto, Indonesia

Email: yusufrahman.unimas@gmail.com

Email Penulis Korespondensi: yusufrahman.unimas@gmail.com

Submitted: 09/02/2022; Accepted: 25/02/2022; Published: 25/02/2022

Abstrak—Pegawai sebagai komponen terpenting dari sumber daya manusia berkualitas dari suatu institusi pendidikan dalam pencapaian tujuan pendidikan nasional. Pencapaian ini memerlukan kinerja pegawai yang tinggi dalam setiap proses belajar mengajar di seluruh jenjang pendidikan. Pegawai dengan kinerja tinggi diduga dipengaruhi oleh iklim kerja dan komitmen organisasi dalam upaya pencapaian prestasi dan kualitas mengajar serta mutu pembelajaran yang diharapkan. Tujuan penelitian ini menguji hubungan tersebut pada suatu perguruan tinggi di Surabaya sebagai objek penelitian. Sampel diperoleh sebanyak 63 responden melalui metode simple random sampling kemudian data dianalisis beberapa tahap. Hasil penelitian yang didapatkan adalah Hasil penelitian ini mendapatkan kesimpulan bahwa pembentukan kinerja pegawai di bidang pendidikan mendapatkan peran signifikan dari iklim kerja serta komitmen organisasi secara parsial dan secara simultan.

Kata Kunci: Iklim Kerja; Komitmen Organisasi; Kinerja Pegawai.

Abstract—Employees are the greather crucial elemental of quality human resources of an educational institution in achieving national education goals. This achievement requires high employee performance in every training and learning process all education. Employees with high performance are thought to be influenced by the work climate and organizational commitment in an effort to achieve the achievement and quality of teaching as well as the expected quality of learning. The purpose of this study was to examine this relationship at a university in Surabaya as the object of research. The sample was obtained as many as 63 respondents through simple random sampling method and then the data was analyzed in several stages. The results obtained are the results of this study concluded that the formation of employee performance in the field of education has a significant role from the work climate and organizational commitment partially and simultaneously.

Keywords: Interpersonal Skills; Work Experience; Integrity; Work Engagement; Instructor Performance.

1. PENDAHULUAN

Keberhasilan perguruan tinggi sebagai suatu institusi pendidikan dapat dilihat dari tujuan yang telah direncanakan. Hal ini tentu terkait faktor manajemen SDM dengan kualitas tinggi sehingga tercipta standar tinggi untuk kinerja dan memberikan suatu pelayanan yang baik. Sebaliknya, jika kinerja pegawai dalam memberikan pelayanan masih kurang, pengguna pelayanan akan merasa tidak puas dan kerap memberikan penilaian yang tidak baik (Pasaribu, 2017). Hal ini sangatlah berpengaruh terhadap pencapaian tujuan institusi dan keberhasilan yang telah ditargetkan. Pemerintah Indonesia berusaha memaksimalkan kualitas pelayanan pendidikan di berbagai jenjang pendidikan. Hal ini bertujuan untuk memenuhi makna pendidikan yang tersirat pada perturan perundang-undangan No 20 tahun 2003, yaitu pendidikan merupakan dasar pembentukan generasi yang mampu mewujudkan kedamaian, demokrasi, dan memiliki daya saing serta keadilan sesuai dengan cita-cita kemerdekaan yang tertulis pada GBHN.

Pencapaian cita-cita pendidikan nasional menjadi kewajiban utama dari seluruh institusi pendidikan di Indonesia. Tujuan ini membutuhkan kinerja pegawai yang tinggi selama proses belajar mengajar berlangsung. Pegawai yang dimaksud dari tenaga pendidik dan kependidikan. Menurut Gomes (2010), kinerja didefinisikan sebagai perilaku seorang pegawai dalam melakukan suatu pekerjaan sesuai potensinya untuk dapat selesai serta sesuai dengan waktu yang ditentukan yang dapat menciptakan ide yang memiliki nilai guna bagi organisasi serta diri individu tersebut. Kinerja yang tinggi akan selaras dengan prestasi yang dihasilkan yang secara tidak langsung mendukung pengembangan mutu kegiatan pembelajaran.

Berbagai faktor dapat memengaruhi kinerja dari setiap pegawai yang memberikan pelayanan dalam suatu institusi, salah satunya iklim kerja. Sebagai sesuatu aspek nyata yang dirasakan oleh orang-orang dalam suatu institusi, iklim kerja dapat memengaruhi perilaku orang tersebut yang secara tidak langsung berpengaruh kinerja yang diberikan (Omolayo *et al.*, 2013). Iklim kerja yang baik membutuhkan waktu yang lama untuk dibangun dan dipengaruhi juga dari jenis kepemimpinan, tingkat beban kerja serta berbagai faktor lain yang ada. Peran aktif pimpinan suatu institusi dapat membentuk iklim kerja yang diharapkan, yang dapat dilihat dari respon positif maupun negatif pegawai dalam menyelesaikan suatu permasalahan yang terjadi sesuai dengan kebijakan yang dibuat oleh pimpinan tersebut. Iklim organisasi yang tidak menyenangkan akan berpengaruh pada daya yang dimiliki oleh setiap pegawai untuk mampu menghasilkan kinerja yang optimal (Arifin *et al.*, 2019).

Faktor lain yang dapat memengaruhi kinerja pegawai selain dari iklim kerja yaitu komitmen organisasi di tempat kerja. Karakteristik yang dimiliki setiap personal dan fungsi dari situasi yang berkaitan dengan lingkungan organisasi dianggap sebagai komitmen organisasi. Qureshi *et al.* (2019) menekankan bahwa memiliki komitmen organisasi berintegritas tinggi merupakan bentuk kontribusi kepada pegawai untuk perilakunya. Pernyataan tersebut juga dipertegas oleh Sungu *et al.* (2019). Komitmen yang dimiliki seseorang akan dapat dijelaskan dari sikap



kepatuhan yang dimiliki. Pegawai juga akan loyal kepada institusi untuk masa yang panjang serta akan selalu memberikan hal terbaik bagi organisasi tempat dia bernaung.

Beberapa bukti menjelaskan iklim kerja memiliki dampak yang positif pada pengembangan kinerja pegawai. Selain itu kinerja pegawai yang tinggi dianggap akibat dari adanya komitmen organisasi yang berintegritas. Seperti penelitian Sitorus dan Kasmiruddin (2017) yang membuktikan pernyataan tersebut. Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis serta mengetahui peran iklim kerja dan komitmen organisasi pada pembentukan kinerja pegawai yang bekerja pada bidang pendidikan sebagai kontribusi penulis untuk sistem pendidikan yang ada di Indonesia.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini akan mengkaji iklim kerja (X1) dan komitmen organisasi (X2) sebagai variabel bebas. Variabel tersebut diduga akan memberikan pengaruh pada kinerja pegawai (Y) sebagai variabel terikat.

Penelitian yang dilakukan menggunakan metode eksplanatori ini memiliki jumlah populasi 120 pegawai. Peneliti menggunakan 63 sampel dimana jumlah sampel ditentukan menggunakan rumus slovin. Sampel diambil menggunakan Simple Random Sampling. Indikator setiap variabel yang digunakan sebagai berikut.

1. Iklim Kerja (X.1): serangkaian hal yang dirasakan oleh pegawai di lingkungan kerja. Menurut Aamodt (2010), iklim kerja mencakup enam dimensi, yaitu (1) Fisik (ruang pembelajaran, pengaturan penyimpanan barang-barang; pengaturan cahaya, ventilasi, pengaturan tempat duduk); (2) Sosio-Emosional, (bentuk atau tata cara pimpinan, pembinaan hubungan baik dan sikap suara pengajar); (3) Organisasional (rutinitas organisasional)
2. Komitmen Organisasi (X.2): tingkat sikap pegawai sebagai refleksi keterikatan terhadap suatu organisasi. Menurut George dan Gareth (2012), komitmen organisasi mencakup dua dimensi, yaitu (1) Normative commitment; (2) Affective commitment dan (3) Continuance commitment
3. Kinerja Pegawai (Y): hasil kerja yang dicapai pegawai berdasarkan persyaratan pekerjaan. Menurut Gomes (2010), terdapat 8 dimensi untuk mengukur kinerja pegawai yaitu (1) dependability; (2) creativeness; (3) (4) corporation; (5) quality of work; (6) initiative; (7) quantity of works; dan (8) personal qualities.

Data dilakukan dengan menilai pernyataan pada kuesioner. pertanyaan yang disajikan didasari dari indikator tiap variabel. Setiap jawaban responden akan diukur dengan skala likert dengan rentang 1 untuk jawaban sangat tidak setuju serta bernilai 5 untuk jawaban sangat setuju. Untuk mengetahui kualitas data dilakukan uji validitas dan reliabilitas. Ketepatan koefisien regresi diuji dengan regresi linier berganda serta seluruh variabel diuji pengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat dengan uji-F dan uji t. Uji regresi berganda bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dengan formulasi sebagai berikut. $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + e$

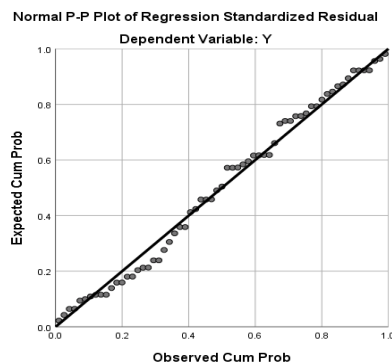
3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Uji Reliabilitas

Variabel	N of item	Cornbach's Alpha
X.1	12	0.775
X.2	12	0.769
Y	16	0.781

Sumber: SPSS

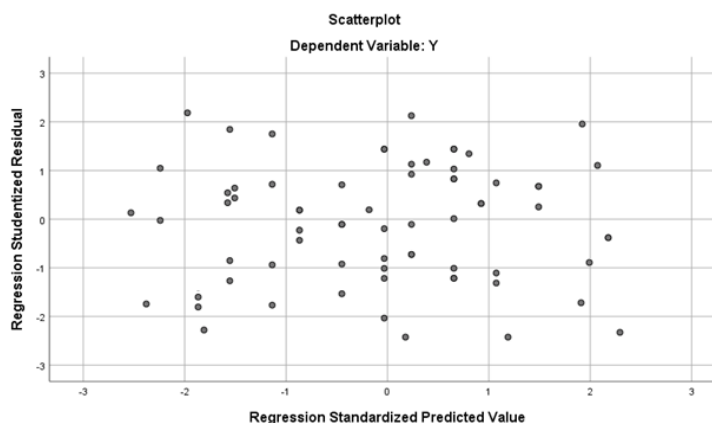
Untuk mengetahui mutu dari data berdasarkan kuesioner yang dibagikan dilakukan uji validitas dengan diikuti dengan melakukan uji reliabilitas. Hasil pengolahan menunjukkan pertanyaan yang disajikan dapat dinyatakan valid. Setelah pernyataan diukur berikutnya uji reliabilitas dengan mengarah pada nilai alpha Cronbach yang harus memiliki nilai tidak kurang dari 0,6. Hasil penelitian menunjukkan nilai dari iklim kerja adalah 0,775; nilai untuk komitmen organisasi adalah 0,769; serta nilai untuk kinerja pegawai adalah 0,781. Hasil ini menunjukkan variabel penelitian dinyatakan reliabel.



Gambar 1. Uji Normalitas



Kualitas kuesioner yang telah memenuhi syarat kemudian diuji kembali dengan uji normalitas. Hasil yang didapatkan mengarahkan data menyebar serta mengikuti sumbu Y. Hasil ini menunjukkan bahwa penelitian ini tidak berdistribusi normal. Selanjutnya dilakukan uji autokorelasi. Nilai dari Durbin Watson dijadikan dasar untuk melakukan uji ini. Hasil DW yang didapatkan penelitian ini sebesar 1,551. Nilai ini menandakan penelitian tidak terjadi autokorelasi. Selanjutnya dilakukan uji multikolinearitas dengan melihat hasil dari VIF dan nilai tolerance. Penelitian ini mendapatkan nilai VIF sebesar 1,455 dengan nilai tolerance yang didapatkan sebesar 0,687. Arti dari hasil yang didapatkan menyatakan multikolinearitas tidak terdapat pada penelitian ini. Selanjutnya dilakukan uji heteroskedastisitas.



Gambar 2. Uji Heteroskedastisitas

Hasil heteroskedastisitas menunjukkan sebaran data menyebar pada sumbu Y. data juga terlihat tidak membentuk pola tertentu. Gambaran ini menandakan tidak adanya heteroskedastisitas pada penelitian ini dan data yang digunakan dapat diproses pada uji berikutnya.

Tabel 2. Uji Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta				Tolerance	VIF
1	(Constant)	23.437	4.381			5.350	.000		
	X.1	3.991	.817	.489		4.886	.000	.687	1.455
	X.2	2.429	.647	.376		3.755	.000	.687	1.455

Sumber Output SPSS

Uji hipotesis yang pertama menggunakan uji t. Pada uji dihasilkan model regresi $Y = 23,437 + 3,991(X.1) + 2,429(X.2)$. Dengan model ini maka dapat diketahui nilai dari kinerja pegawai akan bernilai 23,437 jika nilai iklim kerja dan komitmen organisasi memiliki nilai nol. Dari uji t yang dilakukan didapatkan hasil bahwa pada pembentukan kinerja pegawai, iklim kerja memberikan peran yang signifikan. Hasil ini dibuktikan dengan nilai signifikan yang didapatkan tidak melebihi batas nilai 0,05. Nilai signifikan untuk komitmen organisasi juga sesuai standar yang ditetapkan. Dengan demikian komitmen organisasi pada pengembangannya juga akan berdampak pada pengembangan kinerja pegawai.

Tabel 3. Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2093.719	2	1046.859	42.555	.000b
	Residual	1475.996	60	24.600		
	Total	3569.714	62			

Sumber Output SPSS

Pada hasil pengolahan uji F didapatkan nilai F sebesar 42,55 serta nilai signifikan yang tidak berada di atas standar yang ditetapkan. Hasil pengujian ini menjelaskan bahwa pengembangan kinerja pegawai dipengaruhi signifikan oleh peningkatan iklim kerja serta komitmen organisasi secara bersama.

Tabel 4. Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.766a	.587	.573	4.960	1.551

Sumber Output SPSS



Berdasarkan analisis pada penelitian yang dilakukan didapatkan nilai R 0,766 serta nilai R Square sebesar 0,587. Arti dari angka tersebut adalah iklim kerja dan komitmen organisasi memberikan kontribusi pada pembentukan kinerja pegawai sebesar 58,7%. Untuk variabel lain yang diindikasikan berdampak searah pada kinerja pegawai namun tidak menjadi variabel pada penelitian saat ini memberikan kontribusi sebesar 41,3% dari sisanya.

Analisis data yang telah dilakukan menunjukkan beberapa hasil dari penelitian ini. Pertama, iklim kerja memiliki peran signifikan pada terbentuknya kinerja pegawai. Penelitian serupa pernah dilakukan oleh Omoayo *et al.* (2013) serta Arsan (2016). Iklim kerja yang kondusif akan memicu kenyamanan dan suasana menyenangkan yang berpengaruh pada semangat pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawab secara maksimal. Hal ini tentu berimplikasi pada kinerja pegawai. Menurut Arsan (2016), iklim kerja yang kondusif juga dapat tercipta dengan memberikan tekanan kerja dari segi kedisiplinan sehingga terbentuk pegawai yang berkarakter dengan rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap kewajiban dalam pekerjaannya.

Kedua, kinerja pegawai mendapatkan peran dari komitmen organisasi pada pengembangannya. Hipotesis ini terbukti benar berdasarkan hasil analisis data dan sesuai dengan penelitian Qureshi *et al.* (2019) serta Darmawan *et al.* (2020). Komitmen yang mengikat pada institusi pendidikan akan menjadi pondasi yang kokoh terhadap kepedulian pegawai dalam meningkatkan kompetensi serta kualitas kinerjanya secara jangka panjang. Intensitas komitmen organisasi dapat ditingkatkan dengan melakukan pemantauan kinerja secara adil dan berkala yang disertai pengembangan karir sekaligus masa depan masing-masing pegawai di institusi tersebut (Darmawan *et al.*, 2020). Kinerja akan tercipta dari komitmen organisasi yang baik seiring dengan tercapainya tujuan dari institusi atau organisasi tersebut. Oleh karena itu, kinerja pegawai dalam suatu institusi pendidikan harus selalu ditingkatkan sehingga lahir sumber daya manusia berkualitas yang mampu bersaing ketat dalam menghadapi tantangan dunia pendidikan secara global.

Ketiga, secara bersama pengembangan kinerja pegawai dipengaruhi oleh iklim kerja yang dikombinasikan dengan komitmen organisasi. Hasil tersebut memberikan gambaran tentang peningkatan kedua aspek tersebut guna memperbaiki kinerja pegawai karena dapat mempengaruhi efektivitas pembelajaran. Menurut Sitorus dan Kasmiruddin (2017), peran pimpinan institusi sangat dibutuhkan dalam memantau kondisi setiap pegawai, baik secara pendekatan holistik maupun secara pendekatan individual. Pimpinan perlu mendorong sinergisitas setiap komponen yang ada terutama tingkat keterlibatan kerja setiap pegawai yang dapat dilihat dengan komitmen terhadap organisasi hal ini akan mendapatkan ditegaskan dengan rasa senang dan tingginya kepuasan pada iklim kerja yang memunculkan rasa loyal, kepribadian yang baik serta berkerja maksimal dalam membantu institusi mencapai tujuannya. Kinerja yang baik dari pegawai berpengaruh pada tingginya motivasi belajar serta semangat serta berujung ada peningkatan kualitas belajar peserta didik.

4. KESIMPULAN

Hasil penelitian ini mendapatkan kesimpulan bahwa pembentukan kinerja pegawai di bidang pendidikan mendapatkan peran signifikan dari iklim kerja serta komitmen organisasi secara parsial dan secara simultan. Berdasarkan hal tersebut, institusi pendidikan disarankan untuk melakukan peningkatan komitmen pegawai melalui meningkatkan komunikasi dua arah, pendekatan individual terhadap setiap pegawai serta pemberian implementasi metode PAIKEM (Pembelajaran Aktif, Inovatif, Kreatif, Efektif dan Menyenangkan). Selain itu, kerjasama setiap komponen pada institusi pendidikan perlu dibudayakan agar tercipta kinerja yang optimal sehingga akan memberikan dampak positif pada mutu kegiatan pembelajaran.

REFERENCES

- Aamodt, M. G. (2010). *Industrial/organizational Psychology: An Applied Approach* (6). CENGAGE LEARNING. USA.
- Arifin, S., A. R. Putra, Fajar B. H. (2019). Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan, *Ekonomi, Keuangan, Investasi dan Syariah*, 1(1), 23-32
- Arifin, S., & D. Darmawan. (2021). Studi tentang Pengalaman Kerja, Komitmen Kerja, Dukungan Organisasi dan Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Edunomika*, 6(1), 33-43.
- Arsan (2016) Pengaruh Iklim Organisasi Pendidikan & Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (PNS) Pada Kantor Kecamatan Bahodopi Kabupaten Morowali. *E-Jurnal Katalogis*, 4(8), 148-155.
- Darmawan, D., E.A. Sinambela, M. Hariani, dan M. Irfan. (2020). Analisis Komitmen Organisasi, Iklim Kerja, Kepuasan Kerja dan Etos Kerja yang Memengaruhi Kinerja Pegawai, *Jurnal Bisnis dan Kajian Strategi Manajemen*, 4(1), 58-70.
- Darmawan, D *et al.* (2020). The Quality of Human Resources, Job Performance and Employee Loyalty, *International Journal of Psychosocial Rehabilitation*, 24(3), 2580-2592.
- Darmawan, D., R. Mardikaningsih., S. Arifin., E. A. Sinambela., A. R. Putra. (2021). Studi tentang Peranan Variabel Kompetensi, Penilaian Kinerja, dan Kondisi Kerja terhadap Perwujudan Kepuasan Kerja Guru. *Jurnal Pendidikan dan Kewirausahaan*, 9(2), 516-530.
- Ernawati., E. A. Sinambela., R. Mardikaningsih., & D. Darmawan. (2020). Pengembangan Komitmen Organisasi Melalui Profesionalisme Karyawan dan Kepemimpinan yang Efektif. *Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah*, 3(2), 520-528.
- George, M. J. & R. J. Gareth. (2012). *Organizational Behavior*. 6th edition. Pearson education. Harlow.
- Gomes, C. F. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. Andi offset.
- Gunawan, Aditya. (2015). *Perilaku Organisasi*. Spektrum Nusa Press, Jakarta.



- Hariani, M., S. Arifin, & A. R. Putra. (2019). Pengaruh Iklim Organisasi, Pengalaman Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Komitmen Kerja Karyawan, *Management & Accounting Research Journal*, 3(2), 22-28.
- Hutomo, S. & D. Darmawan. (2011). Optimalisasi Manajemen Sumber Daya Manusia Menuju Keunggulan Bersaing, *Jurnal Ilmu Sosial*, 5(1), 13-22.
- Jahroni., D. Darmawan., R. Mardikaningsih., & E. A. Sinambela. (2021). Peran Insentif, Perilaku Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi terhadap Penguatan Komitmen Organisasi. *Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah*, 4(2), 1389-1397.
- James LR, Choi CC, Ko CHE, McNeil PK, Minton MK, Wright MA, Kim K. (2008). Organizational and psychological climate: a review of theory and research. *Eur. J. Work Organ. Psy.*, 17(1), 5–32.
- Lestari, U. P., E. A. Sinambela., R. Mardikaningsih., & D. Darmawan. (2020). Pengaruh Efikasi Diri dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah*, 3(2), 529-536.
- Mardikaningsih, R. (2016). Variabel Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja serta Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan, *Management & Accounting Research Journal*, 1(1), 55-62.
- Mardikaningsih, R. (2020). Sebuah Penelitian Empiris Tentang Hubungan Masa Kerja, Kualitas Sumber Daya Manusia dan Komitmen Organisasi. *Jurnal Ilmiah Ilmu-ilmu Ekonomi*, 13(1), 43-54.
- Mardikaningsih, R., & D. Darmawan. (2022). Dukungan Sosial dan Keterikatan Kerja serta Pengaruhnya Kepuasan Kerja Perawat. *Jurnal Penelitian dan Pengembangan Pelayanan Kesehatan*, 5(1).
- Munir, M., F. Issalillah., D. Darmawan., E. A. Sinambela., & R. Mardikaningsih. (2022). Pengembangan Kepuasan Kerja Karyawan yang Ditinjau dari Kebijakan Kompensasi dan Sistem Pengembangan Karir. *Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah*, 5(1), 717-724.
- Naz G, Ali A, Afzal I, Zia-ur-rehman. (2012). Developing and testing a model of antecedents and consequences of organization commitment. *Glob J Manag Bus Res.*, 12(13), 44–54.
- Parker CP, Baltes BB, Young SA, Huff JW, Altmann RA, LaCost HA, Roberts JE. (2003). Relationships between psychological climate perceptions and work outcomes: a meta-analytic review. *J Organ Behav.*, 24(4), 389–416.
- Pasaribu, A. (2017). Implementasi Manajemen Berbasis Sekolah Dalam Pencapaian Tujuan Pendidikan Nasional Di Madrasah. *EduTech: Jurnal Ilmu Pendidikan dan Ilmu Sosial*, 3(1), 12-34.
- Putra, A. R., & R. Mardikaningsih. (2021). Kompensasi dan Lingkungan Kerja Serta Pengaruhnya terhadap Komitmen Organisasi. *Jurnal Ilmiah Edunomika*, 6(1), 44-53.
- Qureshi, M. A., J. A. Qureshi, J. A. Thebo., G. M. Shaikh, N. A. Brohi & S. Qaiser. (2019). The Nexus of Employee's Commitment, Job Satisfaction, and Job Performance: An analysis of FMCG Industries of Pakistan, *Cogent Business & Management*, Vol. 6(1), 1-13.
- Sinambela, E. A., R. Mardikaningsih, S. Arifin, & H. D. Ayu. (2020). Development of Self Competence and Supervision to Achieve Professionalism, *Journal of Islamic Economics Perspectives*, 1(2), 33-42.
- Sitorus, W. D., & Kasmiruddin, K. (2017). Pengaruh Iklim Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Hotel Grand Zuri Pekanbaru) (Doctoral dissertation, Riau University).
- Sungu, Lincoln Jisuvei., Qingxiong (Derek), Weng Xiaohong Xu. (2019). Organizational Commitment and Job Performance: Examining The Moderating Roles of Occupational Commitment and Transformational Leadership, *International Journal of Selection and Assessment*, 27(3), 280-290.
- Undang-undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003, Sistem Pendidikan Nasional, Departemen Pendidikan Nasional. Republik Indonesia, Jakarta.
- Werdati, Fauchil., D. Darmawan & N. R. Solihah. (2020). The Role of Remuneration Contribution and Social Support in Organizational Life to Build Work Engagement, *Journal of Islamic Economics Perspectives*, 1(2), 20-32.