**JURNAL**

**PENGARUH DUKUNGAN ORGANISASI, BUDAYA ORGANISASI, KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, MOTIVASI KERJA TERHADAP KOMITMEN AFEKTIF DOSEN SERTA IMPLIKASINYA PADA KINERJA DOSEN YANG DIMODERASI OLEH ORIENTASI KEWIRAUSAHAAN**

**(SURVEI PADA DOSEN TETAP TEKNIK INFORMATIKA**

**PERGURUAN TINGGI SWASTA DI BANDUNG RAYA)**

**HENKY LISAN SUWARNO**

**189010026**



**PROGRAM DOKTOR ILMU MANAJEMEN**

**UNIVERSITAS PASUNDAN**

**BANDUNG**

**2022**

**ABSTRAK**

 Latar belakang penelitian ini didasarkan pada upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia melalui pendidikan teknologi informasi untuk dapat bersaing dalam era persaingan globalisasi. Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh dukungan organisasi, budaya organisasi, kepemimpinan transformasional, motivasi kerja terhadap komitmen afektif dosen serta implikasinya pada kinerja dosen yang dimoderasi oleh orientasi kewirausahaan. Metode penelitian menggunakan *descriptive survey* dan *explanatory survey.* Responden dalam penelitian ini adalah 159 Dosen Tetap Teknik Informatika Perguruan Tinggi Swasta di Bandung Raya yang sudah memiliki jabatan akademik dengan teknik pengambilan sampel *Stratified Proportional Random Sampling* dan *Purposive Sampling* serta metode pengujian statistik menggunakan *Structural Equation Modelling*. Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh secara simultan maupun parsial dari dukungan organisasi, budaya organisasi, kepemimpinan transformasional, motivasi kerja terhadap komitmen afektif dan implikasinya terhadap kinerja dosen yang dimoderasi orientasi kewirausahaan. Hasil penelitian ini memberikan sejumlah saran bagi peningkatan kinerja dosen melalui dukungan organisasi, budaya organisasi, kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, komitmen afektif dan orientasi kewirausahaan.

**Kata Kunci: dukungan organisasi, budaya organisasi, kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, komitmen afektif, orientasi kewirausahaan, kinerja dosen.**

***ABSTRACT***

 *The background of the research is based on an effort to improve the quality of human resources through the education of information technology to be able to compete in the era of globalization competition. The purpose of the study is to determine the effect of organizational support, organizational culture, transformational leadership, work motivation on the affective commitment of lecturers and their implications on the lecturer performance moderated by entrepreneurial orientation. The research method used a descriptive survey and an explanatory survey. Respondents in this study are 159 Permanent Lecturers of Informatics Engineering in Private Universities in Bandung Raya who already had an academic positions with the sampling technique of Stratified Proportional Random Sampling and Purposive Sampling and the statistical testing methods using Structural Equation Modelling. The results showed that there was a simultaneous or partial effect of organizational support, organizational culture, transformational leadership, work motivation on affective commitment and its implications for lecturer performance moderated by entrepreneurial orientation. The results of the study provide several suggestions for improving lecturer performance through organizational support, organizational culture, transformational leadership, work motivation, affective commitment, and entrepreneurial orientation.*

***Keywords: organizational support, organizational culture, transformational leadership, work motivation, affective commitment, entrepreneurial orientation, lecturer performance.***

1. **PENDAHULUAN**
	1. **Latar Belakang Penelitian**

Daya saing masyarakat di Indonesia masih tergolong rendah dibandingkan dengan negara lain. Dalam mempersiapkan manusia yang memiliki daya saing, bidang pendidikan menjadi bagian yang sangat penting dalam proses pembentukannya dalam sebuah bangsa. Sebagai perwujudan cita-cita nasional tersebut diterbitkan Undang-Undang Nomor 20 tahun 2003, tentang Sistem Pendidikan Nasional. Sistem Pendidikan Nasional menyoroti tentang peningkatan kualitas manusia Indonesia seutuhnya, oleh karena tidak hanya dalam hal peningkatan kualitas pengetahuan saja namun juga peningkatan karakter yang melekat pada setiap manusianya. Peningkatan kualitas pengetahuan dan karakter ini membutuhkan upaya bersama antara pemerintah dan masyarakat, yang dapat tercermin dalam proses pembelajaran melalui lembaga pendidikan, dimana salah satunya adalah lembaga pendidikan tinggi.

Dalam upaya terpenuhinya fungsi dan tujuan pendidikan diperlukan adanya penyelenggara pendidikan tinggi. Penyelanggaraan pendidikan tinggi dalam perguruan tinggi di Indonesia masih dikatakan belum optimal dibandingkan dengan negara lain. Di dalam negeri sendiri, penyelenggaraan pendidikan tinggi di perguruan tinggi swasta masih jauh di bawah perguruan tinggi negeri. Hal ini terbukti dengan masih banyaknya perguruan tinggi swasta lainnya yang jauh berada di bawah perguruan tinggi negeri. Kinerja perguruan tinggi swasta yang belum optimal salah satunya disebabkan oleh program studi yang ada di perguruan tinggi swasta tersebut.

Peneliti mengambil lokus penelitian Dosen Tetap Program Studi Teknik Informatika Perguruan Tinggi Swasta se-Bandung Raya. Adapun alasan pemilihan lokus penelitian tersebut yaitu saat ini merupakan era Industri 4.0 yang ditandai dengan adanya digitalisasi dan otomatisasi baik di dalam operasional perusahaan maupun interaksi perusahaan dengan para pemangku kepentingan. Selain itu masih banyak Program Studi Teknik Informatika yang belum mencapai Akreditasi A maupun Unggul. Akreditasi sebuah program studi tidak terlepas juga dari kontribusi kinerja dosennya. Mengacu kepada nilai optimal bobot kinerja dosen berdasarkan akreditasi, maka kinerja dosen Program Studi Teknik Informatika masih perlu ditingkatkan oleh karena nilainya masih jauh di bawah bobot nilai optimal kinerja dosen (rata-rata = 33,52 < nilai optimal = 41,97). Kemudian jika dilihat dari survei pendahuluan didapat bahwa rata-rata skor kinerja dosen di angka 3,45. Nilai tersebut tentu saja masih jauh di bawah 5, sehingga hal tersebut masih perlu untuk ditingkatkan.

Upaya peningkatan kinerja dosen dapat dilakukan dengan peningkatkan dukungan organisasi, budaya organisasi, kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, komitmen afektif dan orientasi kewirausahaan. Dukungan organisasi yang baik, budaya organisasi yang kuat, kepemimpinan transformasional yang kuat, motivasi kerja yang tinggi, komitmen afektif yang tinggi, dan orientasi kewirausahaan yang tinggi akan dapat meningkatkan kinerja dosen. Penjelasan tersebut didukung oleh teori dan hasil penelitian sebelumnya dari penelitian yang dilakukan oleh (Suryaman, 2018; Narimawati, 2007; Fenia, 2018; Hsu & Chen, 2012; Choong & Wong, 2011; Sinani, 2016; Suprihatin, 2015; Zubaidah, 2016; Cagne et al, 2014; Sumardi et al., 2016; Lin & Shiqian, 2018; Wiseman et al., 2014; Pettaway, 2014; Sabri et al., 2013; Talib et al., 2015; Ernawan, 2011; Sedarmayanti, 2017; Meiske, 2018; Khamies & Tripathi, 2016; Donald et al., 2016; Hayet & Riaz, 2011; Rahim & Lajin, 2017; Meilani & Ginting, 2018; Ibidunni et al., 2018; Alzoud, dkk 2017; Rotich et al., 2015).

Berdasarkan latar belakang penelitian di atas, maka perlu dilakukan penelitian mengenai **“Pengaruh Dukungan Organisasi, Budaya Perguruan Tinggi, Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Afektif Serta Implikasinya Pada Kinerja Dosen yang Dimoderasi oleh Orientasi Kewirausahaan (Studi Pada Dosen Tetap Teknik Informatika Perguruan Tinggi Swasta di Bandung Raya)”.**

* 1. **Identifikasi Masalah**

 Berdasarkan pengamatan penelitian terhadap Dosen Tetap Teknik Informatika PTS di Bandung Raya, penulis mengidentifikasi beberapa permasalahan yang ditemukan, yaitu:

1. Daya Saing Manusia Indonesia belum tinggi
2. Indeks Pembangunan Manusia Indonesia belum baik
3. Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi di Indonesia masih perlu ditingkatkan
4. Kinerja Perguruan Tinggi Indonesia masih perlu ditingkatkan
5. Kinerja Perguruan Tinggi Swasta masih perlu ditingkatkan
6. Akreditasi Program Studi Teknik Informatika PTS se-Bandung Raya masih perlu ditingkatkan
7. Kinerja Dosen Tetap Program Studi Teknik Informatika PTS se-Bandung Raya masih perlu ditingkatkan
8. Komitmen afektif Dosen Tetap Program Studi Teknik Informatika PTS se-Bandung Raya belum kuat
9. Orientasi kewirausahaan Dosen Tetap Program Studi Teknik Informatika PTS se-Bandung Raya belum tinggi
10. Dukungan organisasi Program Studi Teknik Informatika PTS se-Bandung Raya belum tinggi
11. Budaya organisasi Program Studi Teknik Informatika PTS se-Bandung Raya belum kuat
12. Kepemimpinan transformasional Kepala Program Studi Teknik Informatika PTS se-Bandung Raya belum kuat
13. Motivasi kerja Dosen Tetap Program Studi Teknik Informatika PTS se-Bandung Raya belum tinggi
	1. **Batasan Masalah**

 Berdasarkan latar belakang penelitian dan identifikasi masalah yang ditemukan pada bagian sebelumnya, dan mengingat luasnya aspek yang mempengaruhi kinerja dosen, maka penulis membatasi masalah yang akan diteliti, yaitu:

1. Kajian penelitian ini ditekankan pada pengaruh dukungan organisasi, budaya organisasi, kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap komitmen afektif serta implikasinya pada kinerja dosen, dengan orientasi kewirausahaan sebagai pemoderasi.
2. Obyek penelitian dalam penelitian ini terdiri tujuh variabel, sebagai berikut:

4 variabel Independen: dukungan organisasi, budaya organisasi, kepemimpinan transformasional, dan motivasi kerja

1 variabel Dependen: kinerja dosen

1 variabel Intervening: komitmen afektif

1 variabel Moderating: orientasi kewirausahaan

1. Lokus penelitian adalah Dosen Tetap Teknik Informatika PTS di Bandung Raya yang memiliki Jabatan Akademik.
2. Penelitian menggunakan teknik *sampling*: *stratitified proporsional random sampling*. *Stratitified* yang dimaksud adalah berjenjang berdasarkan tingkat pendidikan.
3. Teknik analisa penelitian menggunakan Analisis SEM.
	1. **Rumusan Masalah**

Memperhatikan latar belakang, identifikasi dan pembatasan masalah, maka penulis melakukan perumusan terhadap masalah tersebut, yaitu sebagai berikut:

1. Bagaimana Dukungan Organisasi, Budaya Perguruan Tinggi, Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja pada Program Studi Teknik Informatika PTS Bandung Raya.
2. Bagaimana Komitmen Afektif pada Dosen Program Studi Teknik Informatika PTS Bandung Raya.
3. Bagaimana Orientasi Kewirausahaan pada Dosen Program Studi Teknik Informatika PTS Bandung Raya.
4. Bagaimana Kinerja Dosen pada Program Studi Teknik Informatika PTS Bandung Raya.
5. Seberapa besar pengaruh Dukungan Organisasi, Budaya Perguruan Tinggi, Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja terhadap Komitmen Afektif pada Program Studi Teknik Informatika PTS Bandung Raya baik secara simultan maupun parsial.
6. Seberapa besar pengaruh Komitmen Afektif terhadap Kinerja Dosen pada Program Studi Teknik Informatika PTS Bandung Raya.
7. Seberapa besar pengaruh Komitmen Afektif terhadap Kinerja Dosen yang dimoderasi Orientasi Kewirausahaan pada Program Studi Teknik Informatika PTS Bandung Raya.
	1. **Tujuan Penelitian**

 Adapun tujuan penelitian, ingin mengetahui, menganalisis dan mengkaji:

1. Dukungan Organisasi, Budaya Perguruan Tinggi, Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja pada Program Studi Teknik Informatika PTS Bandung Raya.
2. Komitmen Afektif pada Dosen Program Studi Teknik Informatika PTS Bandung Raya.
3. Orientasi Kewirausahaan pada Dosen Program Studi Teknik Informatika PTS Bandung Raya.
4. Kinerja Dosen pada Program Studi Teknik Informatika PTS Bandung Raya.
5. Besarnya Pengaruh Dukungan Organisasi, Budaya Perguruan Tinggi, Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja terhadap Komitmen Afektif pada Program Studi Teknik Informatika PTS Bandung Raya baik secara simultan maupun parsial.
6. Besarnya pengaruh Komitmen Afektif terhadap Kinerja Dosen pada Program Studi Teknik Informatika PTS Bandung Raya.
7. Besarnya pengaruh Komitmen Afektif terhadap Kinerja Dosen yang dimoderasi Orientasi Kewirausahaan pada Program Studi Teknik Informatika PTS Bandung Raya.
	1. **Manfaat Penelitian**

 Kegunaan penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan baik secara teoritis maupun secara praktis sebagai berikut:

1. **Manfaat Teoritis**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran terhadap pengembangan ilmu manajemen, terutama manajemen sumber daya manusia di bidang pendidikan tinggi.

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran yang berhubungan dengan dukungan organisasi, budaya organisasi, kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, komitmen afektif, orientasi kewirausahaan, dan kinerja dosen Program Studi Teknik Informatika Perguruan Tinggi Swasta.

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai rujukan bagi peneliti lain di dalam mengadakan penelitian lanjutan yang berkaitan dengan dukungan organisasi, budaya organisasi, kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, komitmen afektif, orientasi kewirausahaan, dan kinerja dosen Program Studi Teknik Informatika Perguruan Tinggi Swasta.

1. **Manfaat Praktis**

Manfaat penelitian ini dapat digunakan sebagai masukan bagi Program Studi Teknik Informatika Perguruan Tinggi Swasta di Bandung Raya dalam pengembangan program dan kebijakan untuk meningkatkan kinerja dosen.

Hasil penelitian ini dapat memberikan pedoman bagi para dosen dalam menentukan strategi pengembangan kinerja dosen Program Studi Teknik Informatika Perguruan Tinggi Swasta di Bandung Raya.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pedoman bagi dosen Program Studi Teknik Informatika Perguruan Tinggi Swasta di Bandung Raya dalam meningkatkan kinerjanya melalui dukungan organisasi, budaya organisasi, kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, komitmen afektif, dan orientasi kewirausahaan.

1. **KAJIAN TEORI, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS**

Dkungan organisasi merupakan penilaian karyawan tentang sejauh mana organisasi memiliki perhatian dan kepedulian terhadap karyawannya dengan memberikan dukungan dalam hal peningkatan kesejahteraan karyawan, penciptaan lingkungan kerja yang kondusif untuk menghasilkan kinerja yang baik, dan pemberian keadilan terhadap mereka. Budaya organisasi merupakan pedoman yang disepakati bersama oleh anggota organisasi yang menjadi tolak ukur dalam berpikir, bertindak dan berinteraksi antara anggota organisasi serta pihak luar yang semuanya itu dimaksudkan agar organisasi dapat mencapai tujuannya secara efektif. Kepemimpinan transformasional adalah kemampuan seorang pemimpin yang dapat memberikan perubahan baik kepada bawahannya secara individual maupun dalam organisasi keseluruhan, oleh karena mereka memiliki kepribadian karismatik, integritasi, memberikan perhatian besar bagi kemajuan bawahan dan organisasi, memotivasi serta menghargai orang yang mereka pimpin. Motivasi adalah dorongan yang timbul dalam diri seseorang untuk melakukan sesuatu dalam rangka untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Jika dikaitkan dalam konteks organisasi maka motivasi kerja dapat dikatakan sebagai dorongan yang timbul dalam diri individu organisasi untuk melakukan pekerjaannya dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Komitmen afektif merupakan keterikatan individu secara emosional dengan organisasinya, yang ditunjukkan dengan keinginan untuk tetap berdedikasi tinggi bagi organisasi maupun hal-hal yang terkait dengan pekerjaannya dalam organisasi tersebut. Orientasi kewirausahaan merupakan karakteristik atau sikap pribadi yang dimiliki seseorang dalam hal keberanian mengambil resiko, inovatif, proaktif, dan kemampuan bersaing secara agresif yang bermanfaat untuk meningkatkan pertumbuhan dan kinerja dirinya maupun organisasinya.

Kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang dalam organisasi, baik secara kualitas maupun kuantitas dalam melaksanakan pekerjaannya berdasarkan uraian tugas dan tanggung jawabnya.

Budaya organisasi yang mendukung bagi seorang karyawan bekerja dengan lebih optimal dan nyaman akan dapat meningkatkan pandangan positif mereka terhadap organisasi. Pandangan positif terhadap dukungan organisasi meningkat seiring dengan pemimpin dalam organisasi tersebut melakukan proses pendampingan kepada bawahannya, dimana pendampingan tersebut merupakan salah satu dari elemen yang terdapat dalam kepemimpinan transformasional. Organisasi yang memberikan dukungan terhadap individunya akan meningkatkan motivasi para individu tersebut untuk bekerja optimal. Pemimpin yang baik akan menetapkan dan menerapkan implementasi dari nilai-nilai yang baik dari budaya perusahaan yang dimiliki. Budaya organisasi yang mendukung perilaku individu dalam organisasi untuk bekerja akan meningkatkan motivasi individu tersebut. Kepemimpinan yang baik dalam organisasi dapat meningkatkan motivasi individu dalam organisasi tersebut.

Ketika individu dalam organisasi merasakan dukungan organisasi yang tinggi terhadapnya maka hal itu akan meningkatkan sikap positif mereka terhadap organisasi salah satunya komitmen afektif. Individu dalam organisasi yang merasa cocok dengan budaya organisasi tempat mereka bekerja akan menyebabkan mereka memiliki komitmen. Pemimpin yang menjalankan gaya kepemimpinan transformasional cenderung mempertimbangkan kebutuhan bawahannya dan menghargai mereka, hal ini dapat meningkatkan komitmen afektif. Individu dalam organisasi yang memilki motivasi intrinsik yang tinggi dalam bekerja akan memiliki komitmen afektif yang tinggi juga terhadap pekerjaan yang dijalani dan terhadap organisasi. Individu yang memiliki komitmen tinggi terhadap organisasi, merasakan bangga untuk menjadi bagian dari organisasi dan hal inilah yang menyebabkan mereka memiliki dedikasi untuk memberikan yang terbaik bagi organisasi, yang ditunjukkan melalui kinerja mereka. Karakter inovatif, proaktif dan berani mengambil resiko yang ada pada diri individu dalam organisasi akan meningkatkan kinerja individu itu sendiri dalam organisasi.

**Orientasi Kewirausahaan (Y2)**

Y21, Y22, Y23,

Y24, Y25 (52,53)

**Dukungan**

**Organisasi (X1)**

X11, X12, X13 (24)

28, 29, 30, 31,

32, 33, 34, 35

1, 2, 3

4, 5,

6, 7

**Budaya**

**Organisasi (X2)**

X21, X22, X23,

X24, X25, X26 (25)

54, 55, 56, 57, 58

**Kinerja Dosen (Z)**

Z1, Z2, Z3, Z4 (64)

36, 37, 38, 39, 40

**Komitmen Afektif (Y1)**

Y11, Y12, Y13, Y14,

Y15, Y16, Y17 (51)

12, 13,

14

59, 60, 61, 62, 63

8, 9,

10, 11

41, 42, 43,

44, 45

**Kepemimpinan Transformasional (X3)**

X31, X32, X33, X34 (26)

15, 16,

17, 18,

19

**Motivasi Kerja (X4)**

X41, X42, X43,

X44, X45, X46 (27)

**Gambar 1. Paradigma Penelitian**

Sumber: diolah peneliti, 2020

 Keterangan:

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 1.Santos & Goncalves (2014) | 17.Sabri, et al. (2013) | 33.Donald, et al. (2016) | 49.Tone (2018) | X11.Fairness | X44.Introrejected regulation | Z2.Penelitian |
| 2.Najeemdeen, et al. (2018) | 18.Talib (2015) | 34.Xin, Guan et al. (2014) | 50.Sinani (2016) | X12.Supervisor support | X45.Identified regulation | Z3.Pengabdian masyarakat |
| 3.Santos & Goncalves (2018) | 19.Rastegar & Aghayun (2012) | 35.Khamies & Tripathi (2016) | 51.Morin, et al. (2009) | X13.Organizational reward & Job Condition | X46.Intrinsic regulation | Z4.Penunjang |
| 4.Corry (2017) | 20.Nurlela, et al. (2017) | 36.Wiseman, et al. (2017) | 52.Covin & Slevin (1989) | X21.Results oriented | Y11.Affective commitment to organization |  |
| 5.Carel (2018) | 21.Anra & Yasmin (2017) | 37.Pettaway (2014) | 53.de Jong & den Hartog (2010) | X22.Employee oriented | Y12.Affective commitment to supervisor |  |
| 6.Abugeref & Keinpuo (2017) | 22.Ficke (2013) | 38.Sabri, et al. (2013) | 54.Bakar, et al. (2017) | X23.Professional | Y13.Affective commitment to co-worker |  |
| 7.Akar & Ustuner (2019) | 23.Pramudyo (2010) | 39.Talib, et al. (2015) | 55.Hayet & Riaz (2011) | X24.Open system | Y14.Affective commitment to customer |  |
| 8.Lestariningsih (2017) | 24.Rhoades & Eisenberger (2002) | 40.Rastegar & Aghayan (2012 | 56.Rahim & Lajin (2017) | X25.Loose control | Y15.Affective commitment to work |  |
| 9.Yuping & Shaffer (2016) | 25.Hofstede (1997) | 41.Lin & Shiqian (2018) | 57.Ani & Ginta (2008) | X26.Pragmatic | Y16.Affective commitment to occupation |  |
| 10.Agustina (2012) | 26.Bass & Avolio (1993) | 42.Sumardi, et al. (2016) | 58.Ismail (2012) | X31.Idealized influence | Y17.Affective commitment to career |  |
| 11.Ooi, Chang Lee, et al. (2014) | 27.Gagne, et al. (2014) | 43.Ndlovu, et al. (2018) | 59.Suryaman (2018) | X32.Inspirational Motivation | Y21.Innovativeness |  |
| 12.Abbas (2017) | 28.Meiske (2018) | 44.Bohorquez (2014) | 60.Umi (2007) | X33.Intellectual stimulation | Y22.Idea exploration |  |
| 13.Khalik, et al. (2016) | 29.Mabaso & Dlamini (2018) | 45.Feizi, et al. (2014) | 61.Sukirno (2017) | X34.Individual consideration | Y23.Idea generation |  |
| 14.Vasyakin, et al. (2016) | 30.Abdollahi, et al. (2013) | 46.Hanasyha & Majid (2018) | 62.Fenia (2018) | X41.Amotivation | Y24.Idea championing |  |
| 15.Anwar, et al. (2017) | 31.Erat, et al. (2012) | 47.Hsu & Chen (2012) | 63.Yuyun & Heri (2017) | X42.Extrinsic regulation-social | Y25.Idea implementation |  |
| 16.Pettaway (2014) | 32.Tek-Yew Law (2009) | 48. Chong & Wong (2011) | 64.PermenPan&RB No.17 2013 | X43.Extrinsic regulation-material | Z1.Pendidikan & pengajaran |  |

**Hipotesis Penelitian**

Berdasarkan penjelasan kerangka pemikiran di atas, maka hipotesis dalam penelitian ini:

H1:Terdapat pengaruh yang signifikan Dukungan Organisasi, Budaya Organisasi, Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja terhadap Komitmen Afektif Dosen

H2: Terdapat pengaruh yang signifikan Dukungan Organisasi terhadap Komitmen Afektif Dosen

H3: Terdapat pengaruh yang signifikan Budaya Organisasi terhadap Komitmen Afektif Dosen

H4: Terdapat pengaruh yang signifikan Kepemimpinan Transformasional terhadap Komitmen Afektif Dosen

H5: Terdapat pengaruh yang signifikan Motivasi Kerja terhadap Komitmen Afektif Dosen

H6: Terdapat pengaruh yang signifikan Komitmen Afektif terhadap Kinerja Dosen

H7: Terdapat pengaruh yang signifikan Komitmen Afektif terhadap Kinerja Dosen yang dimoderasi oleh Orientasi Kewirausahaan

1. **METODOLOGI PENELITIAN**

Jenis penelitian yang digunakan adalah bersifat deskriptif dan verifikatif. Penelitian deskriptif bertujuan untuk memperoleh deskripsi mengenai variabel penelitian, yakni dukungan organisasi, budaya organisasi, kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, komitmen afektif, orientasi kewirausahaan dan kinerja dosen. Sedangkan penelitian verifikatif bertujuan ingin menguji hipotesis yang telah dirumuskan. Pengumpulan data dilakukan dengan survei menggunakan kuesioner. Responden dalam penelitian ini adalah 159 Dosen Tetap Teknik Informatika Perguruan Tinggi Swasta di Bandung Raya yang sudah memiliki jabatan akademik dengan teknik pengambilan sampel *Stratified Proportional Random Sampling* dan *Purposive Sampling* serta metode pengujian statistik menggunakan *Structural Equation Modelling*.

1. **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Berdasarkan perhitungan analisis jalur, maka hasil pengolahan data dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 1**

**Rekapitulasi Hasil Pengolahan Data**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Keterangan | Variabel | Hasil |
| Nilai koefisien jalur variabel eksogen terhadap endogen | ξ1 ->η1 | 0,267 |
| ξ2 ->η1 | 0,230 |
| ξ3 ->η1 | 0,277 |
| ξ4 ->η1 | 0,322 |
|  | β1 | 0,888 |
|  | β2 | 0,230 |
|  | β1 x β2 | 0,140 |
| Pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen | ξ1 ->η1 | 19,60% |
| ξ2 ->η1 | 13,59% |
| ξ3 ->η1 | 21,07% |
| ξ4 ->η1 | 22,04% |
| **R2** | **ξ1,ξ2,ξ3,ξ4 ->η1** | **76,30%** |
| **R2** | **β1** | **78,90%** |
| **R2** | **β1 x β2** | **83,35%** |

 Sumber: Data diolah peneliti (2022)

1. Pengaruh variabel dukungan organisasi, budaya organisasi, keterampilan transformasional, dan motivasi kerja terhadap komitmen afektif sebesar 76,30%.
2. Pengaruh variabel dukungan organisasi terhadap komitmen afektif sebesar 19,60%.
3. Pengaruh variabel budaya organisasi terhadap komitmen afektif sebesar 13,59%.
4. Pengaruh variabel keterampilan transformasional terhadap komitmen afektif sebesar 21,07%.
5. Pengaruh variabel motivasi kerja terhadap komitmen afektif sebesar 22,04%.
6. Pengaruh variabel komitmen afektif terhadap kinerja dosen sebesar 78,90%.
7. Pengaruh variabel komitmen afektif terhadap kinerja dosen dimoderasi orientasi kewirausahaan sebesar 83,35%.

**KESIMPULAN DAN SARAN**

**Kesimpulan**

1. a. Kondisi dukungan organisasi pada Program Studi Teknik Informatika PTS di Bandung Raya berada pada rentang nilai cukup baik menuju baik. Dimensi dukungan organisasi dalam penelitian ini adalah keadilan, dukungan atasan, serta penghargaan organisasi dan kondisi kerja. Rata-rata skor tertinggi dari dimensi dukungan organisasi adalah dukungan atasan, sedangkan dimensi yang terendah adalah penghargaan organisasi dan kondisi kerja. Dalam penelitian ini masih terdapat aspek yang masih perlu ditingkatkan, yaitu dalam hal pembuatan peraturan dan keputusan yang mempertimbangkan kepentingan karyawan, tindak lanjut mengenai pendapat yang berasal dari karyawan, pemberian bonus dalam bentuk uang atau material yang masih perlu ditingkatkan sebagai apreasi atas kinerja yang dicapai dosen, dan juga pemberian promosi jabatan kepada karyawan yang mencapai kinerja baik. Hasil ini sesuai dengan hasil wawancara dengan *expert judgement* bahwa pandangan yang beranggapan dosen yang membutuhkan perguruan tinggi seharusnya diimbangi dengan pandangan bahwa perguruan tinggi juga membutuhkan dosen, karena keduanya saling membutuhkan dalam peningkatan kualitas pendidikan di perguruan tinggi. Oleh karena itu pelayanan prima yang diberikan perguruan tinggi kepada dosen seharusnya dapat menjadi pertimbangan. Selain itu semua organ yang ada di perguruan tinggi harus dilibatkan dalam perancangan, penetapan dan pelaksanaan kebijakan perguruan tinggi dengan mempertimbangkan aspirasi dari bawah, sehingga kebijakan yang diambil sesuai dengan fakta di lapangan.
2. Kondisi budaya organisasi pada Program Studi Teknik Informatika PTS di Bandung Raya berada pada rentang nilai cukup baik menuju baik. Rata-rata skor tertinggi dari dimensi variabel budaya organisasi adalah orientasi hasil, sedangkan yang terendah adalah pragmatis.

Dalam hal budaya organisasi pragmatis, masih perlu ditingkatkan dalam hal untuk lebih mengutamakan hasil dibandingkan aturan yang terkadang membatasi. Selain itu juga terdapat beberapa aspek yang perlu ditingkatkan adalah peningkatkan mengenai pemberian perhatian dalam hal manajerial dimana memperhatikan aspek sumber daya manusia dalam pengelolaannya tidak hanya cenderung memperhatikan hal-hal yang bersifat teknis operasional atau tugas.

 Hasil ini sesuai dengan hasil wawancara kebebasan dosen dalam berkarya apalagi dalam bidang teknik informatika yang sebagian besar terkait dengan inovasi harus diberikan asalkan hal tersebut dapat meningkatkan luaran yang dapat berkontribusi dalam peningkatan kualitas program studi maupun perguruan tingginya. Namun kebebasan dalam berkarya tersebut harus tetap dibarengi dengan hasil yang terukur dan bertanggung jawab.

1. Kondisi kepemimpinan transformasional pada Program Studi Teknik Informatika PTS di Bandung Raya berada pada rentang nilai cukup baik menuju baik. Rata-rata skor tertinggi dimensi dari variabel kepemimpinan transformasional adalah motivasi inspirasional, sedangkan dimensi terendah adalah karisma. Dalam penelitian ini masih terdapat aspek yang belum optimal atau masih perlu ditingkatkan dalam kepemimpinan transformasional. Pertama, komunikasi tentang nilai-nilai yang dipegang oleh pimpinan program studi kepada para dosen. Kedua, penanaman kebanggaan dari pimpinan program studi tentang sesuatu yang berkaitan dengan dirinya. Ketiga, penyediaan waktu untuk mengajar dan melatih para dosen yang dipimpinnya. Keempat, pemberian saran tentang cara-cara baru dalam penyelesaian tugas, menekankan pentingnya kolektif misi, dan juga penyediaan waktu untuk mengajar dan melatih.

Hal ini sesuai dengan hasil wawancara *expert judgment*, terutama terkait dengan aspek karisma oleh karena tidak semua pemimpin terlahir memiliki daya tarik/*magic* yang dapat meningkatkan pengaruhnya terhadap bawahannya. Namun kepemimpinan dalam konteks aspek karisma bukannya tidak dapat ditingkatkan, melalui pelatihan kepemimpinan, peningkatan kualitas komunikasi dan pemberian keteladanan kepada bawahan dapat menjadi cara untuk dapat meningkatkannya.

1. Kondisi motivasi kerja pada Dosen Teknik Informatika PTS di Bandung Raya berada pada rentang nilai cukup baik menuju baik. Rata-rata skor tertinggi dimensi dari variabel motivasi kerja adalah Motivasi Intrinsik*,* selain itu terdapat juga dimensi yang memiliki skor sangat tinggi yaitu *Identified Regulation*, sedangkan dimensi terendah adalah Regulasi Ekstrinsik-Material*.* Dalam penelitian ini masih terdapat aspek yang belum optimal atau masih perlu ditingkatkan lagi pada motivasi kerja, yaitu dalam hal melakukan pekerjaan dosen dengan baik yang termotivasi oleh karena menghindari kritikan dari orang lain, resiko kehilangan pekerjaan, dan juga mendapatkan penghargaan secara finansial.

Hal ini sesuai dengan hasil wawancara *expert judgment* bahwa seseorang yang memutuskan untuk menjadi dosen tentunya lebih memiliki motivasi yang bersifat intrinsik atau yang sesuai dengan identitas dirinya yang fokus pada pengabdian untuk peningkatan kualitas pendidikan di perguruan tinggi dibandingkan motivasi secara ekstrinsik atau bahkan ekstrinsik dalam hal ingin mendapatkan materi.

1. Kondisi komitmen afektif pada Dosen Teknik Informatika PTS di Bandung Raya berada pada rentang nilai baik menuju sangat baik. Rata-rata skor tertinggi dimensi dari variabel komitmen afektif adalah komitmen terhadap mahasiswa, sedangkan dimensi terendah adalah komitmen afektif terhadap bekerja. Dalam penelitian ini masih terdapat aspek yang belum optimal atau masih perlu ditingkatkan lagi dalam hal komitmen afektif dosen, yaitu dalam hal keinginan untuk memegang posisi yang penting sepanjang karir sebagai dosen dan komitmen yang terkait dengan anggapan bahwa sebagian besar tujuan hidup pribadi mereka adalah fokus untuk bekerja. Selain itu terdapat juga hal yang masih perlu ditingkatkan dalam hal membagikan nilai-nilai yang disampaikan oleh rekan kerja. Hal lain yang perlu ditingkatkan adalah memperhatikan tentang peningkatan karir dalam profesinya sebagai seorang dosen serta kedekatan emosional dengan organisasi.

Hasil ini sesuai dengan wawancara *expert judgment* bahwa aspek komitmen afektif yang belum optimal oleh karena masih perlu ditingkatkannya penanaman tanggung jawab dan target kepada para dosen dalam bekerja, hal ini tentu saja akan akan dapat meningkatkan rasa keterlibatan dosen dalam setiap peningkatan kualitas pekerjaan yang terkait dengan peningkatan nilai baik kepada para pemangku kepentingan maupun bagi dirinya sendiri.

1. Kondisi orientasi kewirausahaan Dosen Teknik Informatika PTS di Bandung Raya berada pada rentang nilai cukup baik menuju sangat baik. Rata-rata skor tertinggi dimensi dari variabel orientasi kewirausahaan adalah implementasi ide, sedangkan yang terendah adalah eskplorasi ide. Dalam penelitian ini masih terdapat aspek yang belum optimal atau masih perlu ditingkatkan lagi dalam hal orientasi kewirausahaan, yaitu perhatian terhadap hal-hal atau masalah-masalah yang bukan terkait dengan pekerjaan rutin sehari-hari dosen oleh karena hal ini dapat menjadi sumber inspirasi dalam hal inovasi, selain itu juga agar lebih suka mencoba cara unik berdasarkan cara mereka sendiri ketika mempelajari hal-hal baru daripada melakukannya seperti yang dilakukan orang lain.

Hasil ini sesuai dengan wawancara *expert judgement* bahwa peningkatan referensi dan pengalaman dosen baik dalam bidang yang digeluti maupun dalam bidang lain yang dapat menjadi sumber inspirasi ide masih perlu dilakukan.

1. Kondisi kinerja Dosen Teknik Informatika PTS di Bandung Raya berada pada rentang nilai cukup baik menuju baik. Rata-rata skor tertinggi dimensi dari variabel kinerja dosen adalah pendidikan dan pengajaran, sedangkan dimensi terendah adalah penunjang. Dalam penelitian terdapat aspek yang belum optimal atau masih perlu ditingkatkan lagi dalam hal kinerja dosen, yaitu dalam hal menyadur, menerjemahkan dan menyunting buku ber-ISBN, menjadi staf ahli bagi lembaga pemerintahan ataupun lembaga swasta, menjadi perwakilan lembaga dan delegasi dalam pertemuan internasional, dan juga memiliki prestasi di bidang olahraga/humaniora.

Hasil ini sesuai dengan wawancara *expert judgment* bahwa peningkatan aspek penunjang tridharma perguruan tinggi perlu dilakukan oleh karena para dosen biasanya hanya fokus kepada pengajaran di kelas. Peningkatan aspek penunjang dosen ini bagus juga untuk meningkatkan pengalaman dan menambah referensi dosen pada bidang yang digeluti.

1. a. Terdapat pengaruh simultan dari dukungan organisasi, budaya organisasi, kepemimpinan transformasional, dan motivasi kerja terhadap komitmen afektif Dosen Teknik Informatika PTS di Bandung Raya. Keempat variabel tersebut yaitu dukungan organisasi, budaya organisasi, kepemimpinan transformasional, dan motivasi kerja merupakan variabel dominan yang membentuk komitmen afektif dosen. Para *expert* juga sependapat dengan hasil penelitian ini, dukungan organisasi yang baik, budaya organisasi yang kuat, kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja yang baik akan dapat meningkatkan komitmen afektif dosen.
2. Terdapat pengaruh dukungan organisasi terhadap komitmen afektif. Dimensi Keadilan merupakan dimensi pembentuk dukungan organisasi terbesar, sedangkan dimensi dukungan atasan adalah yang paling rendah pengaruhnya terhadap dukungan organisasi. Para *expert* juga sependapat dengan hasil penelitian ini, semakin tinggi dukungan organisasi terhadap para dosen, maka akan dapat meningkatkan komitmen afektif dosen baik itu kepada organisasi tersebut maupun kepada para pemangku kepentingan yang terkait dengan organisasi tersebut maupun terhadap diri sendiri dalam hal keterkaitan dengan pandagangannya terhadap bekerja, profesi maupun karir.
3. Terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen afektif. Dimensi tertinggi pembentuk budaya organisasi dalam penelitian ini adalah profesionalisme, sedangkan dimensi terendah pembentuk budaya organisasi adalah pragmatis. Para *expert* juga sependapat dengan hasil penelitian ini, budaya organisasi yang mendukung bagi para dosen untuk melaksanakan aktivitas pekerjaannya dalam kegiatan tridharma perguruan tinggi akan dapat meningkatkan komitmen afektif dosen. Budaya organisasi yang mengutamakan partisipatif, aspirasi dan memberikan kebebasan yang bertanggung jawab kepada dosen untuk berkarya akan dapat meningkatkan komitmen afektif dosen.
4. Terdapat pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap komitmen afektif dosen. Dimensi stimulasi intelektual merupakan dimensi terbesar pembentuk kepemimpinan transformasional, sedangkan dimensi terendah pembentuk kepemimpinann transformasional adalah karisma. Para *expert* juga sependapat dengan hasil penelitian ini, kepemimpinan transformasional yang kuat dapat meningkatkan komitmen afektif dosen. Pemimpin yang memiliki keteladanan, selalu memberikan motivasi, memiliki gagasan serta dapat mendorong para dosen untuk memiliki gagasan yang inovatif, serta juga memiliki perhatian individual terhadap para dosen akan dapat meningkatkan komitmen afektif para dosen yang dipimpinnya.
5. Terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap komitmen afektif dosen. Dimensi *identified regulation* merupakan pembentuk terbesar motivasi kerja, sedangkan dimensi motivasi intrinsik merupakan dimensi pembentuk motivasi kerja yang terendah. Para expert juga sependapat dengan hasil penelitian ini, semakin tinggi motivasi kerja maka akan dapat meningkatkan komitmen afektif dosen. Peningkatan motivasi intrinsik maupun ekstrinsik dalam diri setiap dosen akan dapat meningkatkan komitmen afektif mereka.
6. Terdapat pengaruh komitmen afektif terhadap kinerja dosen Dimensi komitmen afektif terhadap pekerjaan merupakan dimensi pembentuk terbesar dari variabel komitmen afektif, sedangkan dimensi komitmen afektif terhadap organisasi merupakan dimensi pembentuk terendah. Para *expert* juga sependapat dengan hasil penelitian ini, komitmen afektif yang dimiliki dosen akan dapat meningkatkan kinerja dosen. Dosen yang memiliki keterlibatan emosional yang tinggi baik dengan organisasi, para pemangku kepentingan, maupun dalam dirinya sendiri maka akan dapat meningkatkan kinerjanya dalam aktivitas pekerjaan yang dilakukan.
7. Terdapat pengaruh komitmen afektif terhadap kinerja dosen yang dimoderasi oleh orientasi kewirausahaan. Variabel komitmen afektif merupakan variabel yang memiliki pengaruh terbesar terhadap kinerja dosen dalam interaksi antara komitmen afektif dan orientasi kewirausahaan. Para *expert* juga sependapat dengan hasil penelitian ini, peningkatan dalam hal orientasi kewirausahaan (inovasi) dalam diri dosen akan dapat meningkatkan kinerjanya. Dosen yang mengedepankan inovasi dalam aktivitas pekerjaanya dapat memiliki kinerja yang meningkat dalam tridharma perguruan tinggi yang dilakukannya.

**Saran**

1. a. Dalam peningkatan dukungan organisasi dalam Program Teknik Informatika PTS di Bandung Raya perlu adanya peningkatan dalam hal keadilan, dukungan atasan, serta penghargaan organisasi dan kondisi kerja. Adapun peningkatan dukungan organisasi dapat dilakukan melalui: pembuatan peraturan dan keputusan yang memperhatikan kepentingan karyawan serta juga melakukan tindaklanjut terhadap hal-hal yang disampaikan oleh karyawan. Perancangan peraturan dan pengambilan keputusan yang terkait dengan kepentingan karyawan dapat juga melibatkan karyawan ataupun perwakilan karyawan agar hal tersebut dapat juga dilihat dari sudut pandang karyawan. Pemberian apresiasi kepada karyawan yang berkinerja baik dapat juga dilakukan baik melalui promosi jabatan maupun pemberian bonus dalam bentuk uang atau material.

Menurut para *expert* implementasi dukungan organisasi masih perlu ditingkatkan melalui mengubah *mindset* bahwa perguruan tinggi juga membutuhkan dosen sebagai salah satu organ penting dalam organisasinya, implementasi hal tersebut dapat dilakukan dengan memberikan pelayanan prima juga kepada para dosen misalnya dengan *mapping* terhadap para dosennya dan sekaligus melakukan strategi/upaya dalam peningkatan kualitas dosen dari kegiatan *mapping* tersebut. Perguruan tinggi juga perlu mempertimbangkan aspirasi dari para dosen atau melibatkan mereka dalam perancangan dan implementasi kebijakan atau keputusan organisasi yang terkait dengan aktivitas pekerjaan dosen, oleh karena itu komunikasi dua arah yang jelas perlu dilakukan dalam hal ini misalnya dalam hal pelaksanaan rapat maupun sosialisasi mengenai akan diberlakukannya sebuah kebijakan atau peraturan perlu mengakomodir aspirasi dari para karyawan terlebih dulu, dalam hal ini dosen.

1. Dalam peningkatan budaya organisasi Program Studi Teknik Informatika PTS di Bandung Raya perlu adanya peningkatan dalam hal fleksibilitas dalam hal pemberian keleluasaan atau kebebasan kepada dosen dalam hal kreativitas penyelesaian pekerjaan yang tidak terlalu dibatasi oleh aturan atau birokrasi yang ada, namun tetap berpegang pada kebebasan yang bertanggungjawab.

Menurut para *expert* implementasi budaya organisasi masih perlu ditingkatkan melalui peningkatan untuk memberikan kebebasan bagi para dosen untuk berkarya terkait dengan pelaksanaan tridharma perguruan tinggi yang dilakukannya. Namun kebebasan dalam berkarya ini tentunya perlu diimbangi dengan tanggung jawab, terukur dan juga harus menghasilkan luaran yang berkontribusi bukan hanya bagi dosen yang bersangkutan tetapi juga bagi perguruan tinggi tempat dosen tersebut bekerja. Dalam hal ini luaran dalam hal pelaksanaan tridharma perguruan tinggi yang dihasilkan menjadi salah satu tolak ukur tercapai atau tidaknya fleksibilitas dan kebebasan dalam berkarya bagi dosen. Oleh karena itu untuk pengawasan direkomendasikan dilakukan tidak hanya pada masa akhir periode penilaian kinerja, tetapi juga dilakukan pada saat proses pencapaiannya dalam hal ini pembuatan laporan kemajuan perlu dilakukan agar dapat diketahui progresivitas dari pencapaian kinerja yang diharapkan. Dalam hal kaitannya dengan kebebasan yang bertanggungjawab, perlu ditetapkan dan disosialisasikan hal-hal apa saja yang perlu diperhatikan untuk tidak langgar dan hal-hal apa saja yang dapat dilakukan fleksibilitas dalam kaitannya dengan penciptaan karya atau pencapaian kinerja dosen.

1. Dalam peningkatan kepemimpinan transformasional pada Program Studi Teknik Informatika PTS di Bandung Raya perlu adanya peningkatan dalam hal mengkomunikasikan nilai-nilai yang dipegang oleh pimpinan program studi kepada para dosen, menanamkan kebanggaan dari pimpinan program studi tentang sesuatu yang berkaitan dengan dirinya, peningkatan dalam hal penyediaan waktu untuk mengajar dan melatih para dosen yang dipimpinnya, pemberian saran tentang cara-cara baru dalam penyelesaian tugas, menekankan pentingnya kolektif misi. Dalam hal ini, penyampaian hal-hal tersebut di atas dapat disampaikan pada momen-momen formal seperti rapat maupun komunikasi informal yang lebih cair suasananya.

Menurut para *expert* implementasi kepemimpinan transformasional masih perlu ditingkatkan dengan cara pemimpin harus dapat menjadi teladan bagi orang-orang yang dipimpinnya. Pemberian keteladanan ini misalnya jika seorang pemimpin ingin orang yang dipimpinnya berperilaku produktif, disiplin, maka dia harus dapat menunjukkan hal seperti itu juga kepada orang yang dipimimpinnya. Dalam hal ini seorang pemimpin harus memiliki kepribadian yang dapat dijadikan contoh, misalkan jika seorang pemimpin ingin orang yang dipimpinnya disiplin dalam hal waktu maka dia adalah orang pertama yang harus menunjukkan kedisiplinan tersebut. Selain itu peningkatan daya tarik seorang pemimpin juga perlu ditingkatkan melalui kualitas gagasan dan komunikasi gagasan seorang pemimpin kepada bawahannya. Peningkatan kualitas gagasan dan komunikasi gagasan dapat dilakukan dengan adanya pelatihan kepemimpinan, keinginan pemimpin dalam meningkatkan wawasannya, dan juga menggunakan kesempatan pada saat berinteraksi dengan bawahannya untuk menyampaikan gagasan-gagasannya baik pada saat kegiatan formal seperti rapat atau pada saat komunikasi secara informal. Adanya evaluasi terhadap pelaksanaan kepemimpinan program studi saat ini juga perlu dilakukan secara berkala agar mendukung terciptanya peningkatan kualitas kepemimpinan transformasional di program studi. Evaluasi dapat dilakukan melalui angket maupun wawancara mendalam dengan mengumpulkan data dari orang-orang yang dipimpin di dalam program studi, termasuk dosen.

1. Dalam peningkatan motivasi kerja pada Dosen Teknik Informatika PTS di Bandung Raya, perlu adanya peningkatan motivasi dalam hal melakukan pekerjaan dengan baik oleh karena karena menghindari kritikan yang tidak baik dari orang lain, resiko kehilangan pekerjaan dan juga mendapatkan penghargaan secara finansial. Hal ini tentu saja dapat ditingkatkan melalui adanya evaluasi rutin tentang kinerja yang dilakukan oleh orang lain (mahasiswa, rekan kerja, maupun pimpinan) dan juga pemberian penghargaan secara finansial apabila mencapai indikator target kinerja tertentu, misalkan publikasi skala internasional pada jurnal internasional bereputasi ataupun kinerja dalam pelaksanaan tridharma perguruan tinggi lainnya.

Menurut para *expert* implementasi motivasi kerja masih perlu ditingkatkan. Peningkatan motivasi yang bersifat intrinsik dapat dilakukan dengan penanaman nilai-nilai kepada para dosen bahwa pemilihan profesi menjadi dosen adalah karena untuk pengabdian atau berkontribusi dalam meningkatan kualitas pendidikan. Dalam hal peningkatan motivasi yang bersifat ekstrinsik terutama material, walaupun hal ini tentunya bukan hal yang utama dalam dunia pendidikan namun upaya peningkatan motivasinya dapat dilakukan dalam bentuk sistem *reward* berbasis kinerja. Bagi para dosen yang memiliki prestasi kinerja tertentu dapat diberikan *reward* baik dalam bentuk finansial maupun posisi karir jabatan tertentu dalam perguruan tinggi. Sistem reward berbasis kinerja ini tentu saja dalam pelaksanaannya perlu ada pembuktian dari kinerja yang dilakukan oleh dosen dalam pelaksanaan tridharma perguruan tinggi, dalam hal ini pengumpulan bukti kinerja dalam bentuk dokumen pencapaian kinerja dapat dilakukan untuk mendapatkan penilaian kinerja tertentu, hal ini tentu saja akan lebih mengedepankan sisi objektivitas dalam hal penilaian kinerja.

1. Dalam peningkatan komitmen afektif pada Dosen Teknik Informatika PTS di Bandung Raya, perlu adanya peningkatan dalam hal menekankan agar para dosen memiliki keinginan untuk meningkatkan karir dalam pekerjaannya sebagai dosen, misalnya dalam hal pengurusan jenjang jabatan akademik, studi lanjut ke jenjang pendidikan tertinggi maupun memegang posisi penting dalam karirnya di perguruan tinggi, hal ini tentu saja juga dapat ditingkatkan dengan didukung oleh organisasi dalam hal membantu pengurusan administrasi mengenai jenjang jabatan akademik. Dalam hal peningkatan komitmen afektif dengan rekan kerja dapat juga dengan membuat program-program yang dikerjakan secara berkelompok, sehingga hal tersebut dapat membantu untuk para dosen saling membagikan nilai-nilai yang disampaikan oleh rekan kerja dan juga dapat mengasah untuk dapat meningkatkan komitmen untuk tetap bekerja bersama-sama dengan kerja.

Menurut para *expert* implementasi komitmen afektif dosen masih perlu ditingkatkan melalui memberikan target tertentu kepada para dosen yang terkait dengan pencapaian tujuan organisasi, peningkatan kualitas kerjasama dengan pemimpin maupun antar rekan kerja, peningkatan pelayanan kepada mahasiswa maupun terkait dengan peningkatan terhadap diri mereka sendiri. Dengan memberikan target tertentu maka akan dapat meningkatan rasa keterlibatan dosen baik terhadap organisasi, pemimpin, rekan kerja, mahasiswa maupun bagi diri dia sendiri khususnya dalam hal pandangannya terhadap bekerja, profesi dan peningkatan karirnya. Monitoring evaluasi juga diperlukan dalam pencapaian target-target ini, bukan hanya dalam hal pencapaian luaran yang bersifat kuantitatif namun juga dalam hal kualitas, dimana salah satunya adalah penilaian sikap.

1. Dalam peningkatan orientasi kewirausahaan Dosen Teknik Informatika PTS di Bandung Raya, perlu adanya peningkatan dalam hal perhatian terhadap hal-hal atau masalah-masalah yang bukan terkait pekerjaan rutin sebagai dosen sebab hal inilah yang dapat menjadi sumber inspirasi bagi dosen dalam hal inovasi. Selain itu untuk mendorong agar para dosen lebih suka mencoba cara unik ketika mempelajari hal-hal baru terkait dengan pekerjaannya: pemberian kesempatan, fasilitas dan juga apresiasi baik material maupun non-material bagi para dosen yang telah melakukan inovasi dapat dilakukan.

Menuru para *expert* implementasi orientasi kewirausahaan dalam hal inovasi masih perlu ditingkatkan melalui mendorong para dosen untuk melakukan pembelajaran yang inovatif, pembelajaran yang terkait dengan *problem solving* terhadap permasalahan yang dihadapi masyarakat yang menuntut adanya inovasi dalam proses pencapaiannya. Terobosan kerjamasa dengan industri juga dapat dilakukan dalam upaya peningkatan inovasi, selain itu pelatihan-pelatihan yang terkait dengan inovasi juga dapat diperlukan. Dengan demikian upaya-upaya di atas diharapkan dapat menambah pengalaman maupun referensi dosen dalam mendapatkan inspirasi ide inovasinya, yang pada akhirnya diharapkan akan menghasilkan luaran yang inovatif. Pemberian apresiasi kepada para dosen yang telah melakukan inovasi dalam kegiatan tridharma perguruan tinggi juga dapat dilakukan dalam rangka peningkatan inovasi oleh dosen.

1. Dalam peningkatan kinerja Dosen Teknik Informatika PTS di Bandung Raya, perlu adanya peningkatan dalam hal menyadur, menerjemahkan dan menyunting buku ber-ISBN, menjadi staf ahli bagi lembaga pemerintahan ataupun lembaga swasta, menjadi perwakilan lembaga dan delegasi dalam pertemuan internasional, dan juga memiliki prestasi di bidang olahraga/humaniora. Dalam rangka peningkatan hal-hal tersebut dapat dilakukan kerjasama dalam hal pengelolaan jurnal seperti mitra bestari dengan kampus lain, di samping itu perlu dilakukan penjajakan ataupun peningkatan kerjasama dengan lembaga swasta maupun pemerintahan baik dalam negeri maupun luar negeri agar dosen memiliki pengalaman untuk membantu kinerja lembaga swasta/pemerintah sesuai dengan bidang keilmuannya. Dalam hal kaitannya dengan prestasi di bidang olahraga/humaniora, dapat ditingkatkan dengan pemberian fasilitas olahraga dan apresiasi bagi dosen yang berprestasi dalam bidang olahraga yang digelutinya.

Menurut para *expert* implementasi kinerja dosen masih perlu ditingkatkan melalui memberikan dorongan kepada para dosen untuk dapat berpartisipasi dalam kegiatan-kegiatan yang terkait aspek penunjang dosen. Penetapan target, *monitoring* dan evaluasi yang terkait dengan aspek penunjang dapat dilakukan dalam hal ini. Selain itu penanaman nilai untuk selalu melakukan pengembangan diri dalam aspek penunjang juga perlu dilakukan secara terus menerus.

1. a. Dalam peningkatan pengaruh simultan dukungan organisasi, budaya organisasi, kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap komitmen afektif pada Dosen Teknik Informatika PTS di Bandung Raya, perlu adanya perhatian maupun kebijakan dari perguruan tinggi atau program studi dalam hal penghargaan organisasi dan kondisi kerja kepada dosen, meningkatkan keadilan yang akan dirasakan oleh dosen. Perlu juga meningkatkan perhatian maupun pembuatan kebijakan agar dapat terus meningkatkan profesionalisme dosen dan juga memiliki budaya yang selalu mengedepankan partisipasi dan kebebasan bagi para dosen untuk berkarya. Di samping itu perlu juga memperhatikan dalam implementasi dan evaluasi kepemimpinan transformasional dalam program studi khususnya dalam hal peningkatan karisma atau pengaruh pimpinan terhadap dosen, pemberian perhatian individual dan juga stimulasi intelektual, dalam hal ini keteladanan dan peningkatan daya tarik pemimpin terkait gagasan dapat diperhatikan. Dan terakhir perlu juga memberikan dorongan motivasi dengan sistem *reward* berbasis kinerja kepada dosen agar termotivasi melakukan pekerjaan yang lebih baik berdasarkan pemahaman bahwa pekerjaan dosen itu merupakan bagian yang tidak lepas dari mereka dan juga menanamkan motivasi melakukan pekerjaan sebagai dosen dengan baik untuk menghindari kritikan dari orang lain, resiko kehilangan pekerjaan. Selain itu pemberian penghargaan secara finansial bagi dosen yang berkinerja baik juga terkadang perlu dilakukan walaupun hal tersebut bukan yang esensi jika kita melihat dalam dunia pendidikan.
2. Dalam peningkatan pengaruh dukungan organisasi terhadap komitmen afektif Dosen Teknik Informatika PTS di Bandung Raya, khususnya dalam masa pandemi seperti sekarang ini perguruan tinggi maupun program studi perlu membuat peraturan atau keputusan yang mempertimbangkan kepentingan dosen, peningkatan dukungan organisasi melalui pimpinan program studi dalam hal memberikan arahan, evaluasi dan motivasi dalam bekerja. Selain itu juga perlu menyediakan fasilitas dan kondisi kerja yang mendukung pekerjaan dosen, memberikan pelatihan kepada dosen untuk meningkatkan kompetensinya, memberikan promosi jabatan kepada dosen yang memiliki kinerja baik, dan juga memberikan penghargaan baik material maupun non-material sebagai bentuk apresiasi kinerja dosen.
3. Dalam peningkatan pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen afektif Dosen Teknik Informatika PTS di Bandung Raya. Program studi perlu memperhatikan dari sisi orientasi hasil, orientasi karyawan, profesionalisme, sistem terbuka dan juga pragmatis. Khususnya untuk lebih mengutamakan hasil dibandingkan aturan yang terkadang membatasi. Selain itu juga perlu memberikan perhatian kepada aspek-aspek manajerial dimana lebih memperhatikan aspek sumber daya manusia dalam pengelolaannya. Diskusi ataupun pertemuan rutin yang dilakukan dalam rangka mengetahui permasalahan-permasalahan yang dihadapi dalam pelaksanaan pekerjaan rutin dosen dapat menjadi salah satu cara yang dapat dilakukan, sehingga aktivitas di dalam perguruan tinggi dapat juga mempertimbangkan aspek manusia di dalam pengelolaannya.
4. Dalam hal peningkatan pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap komitmen afektif Dosen Teknik Informatika PTS di Bandung Raya, perlu memperhatikan dari sisi karisma, motivasi inspirasional, stimulasi intelektual, dan perhatian individual. Pimpinan program studi juga perlu untuk terus meningkatkan stimulasi intelektual terhadap para dosen agar dapat terus beradaptasi dan bahkan mengatasi permasalahan pekerjaan yang dihadapi dengan cara-cara yang lebih efektif dan efisien. Pimpinan program studi juga perlu meningkatkan karisma atau pengaruh terhadap dosen khususnya dalam hal membagikan nilai-nilai yang dianutnya serta penanaman kebanggan yang terkait dengan dirinya, selain itu juga perlu adanya peningkatan perhatian secara individual kepada para dosen yang dipimpinnya, dalam hal membantu dosen untuk mengembangkan kemampuannya, menangkap aspirasi dari para dosen, dan juga dapat menyediakan waktu untuk dapat mengajar dan melatih para dosen. Faktor keteladanan, kualitas komunikasi yang baik antara pemimpin dan bawahan, serta peningkatan daya tarik pemimpin dalam hal gagasan menjadi salah satu faktor kunci dalam peningkatan kualitas kepemimpinan transformasional. Evaluasi secara berkala terhadap pelaksanaan kepemimpinan transformasional program studi perlu dilakukan agar mendukung terciptanya peningkatkan kualitas kepemimpinan di program studi.
5. Dalam peningkatan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja Dosen Teknik Informatika PTS di Bandung Raya, perlu memperhatikan dari sisi regulasi ekstrinsik-sosial, regulasi ekstrinsik-material, *introrejected regulation, identified regulation* dan motivasi intrinsik. Lebih lanjut perlu adanya peningkatan motivasi dalam hal selalu menekankan bahwa pekerjaan sebagai dosen itu merupakan bagian dari pribadi setiap dosen, selain itu juga perlu menekankan bahwa melakukan pekerjaan sebagai dosen dengan baik maka akan menghindarkan mereka dari kritikan yang tidak baik dari orang lain, selain itu juga perlu selalu menanamkan nilai bahwa melakukan pekerjaan dosen dengan baik karena hal tersebut merupakan sesuatu yang menyenangkan karena sesuai dengan panggilan hidup dalam diri pribadi dosen. Program studi juga perlu membuat aturan atau kebijakan yang mengapresiasi dosen yang memiliki kinerja baik dengan memberikan penghargaan materi kepada mereka. Sistem reward berbasis kinerja dapat dilakukan agar dapat memotivasi setiap dosen untuk mencapai kinerja yang optimal. Diawali dengan meminta untuk mereka menetapkan beberapa target pencapaian kinerjanya, kemudian dievaluasi dalam proses kemajuannya dan dilakukan apresiasi apabila sudah mencapai bahkan melebihi target pencapaian kinerja yang telah ditetapkan sebelumnya.
6. Dalam peningkatan pengaruh komitmen afektif terhadap kinerja Dosen Teknik Informatika PTS di Bandung Raya, perlu adanya peningkatan kesadaran akan selalu memberikan kualitas pendidikan dan pengajaran yang baik kepada mahasiswa, dan selalu berusaha untuk memberikan inspirasi kepada mahasiswa yang dididik. Selain itu juga perlu adanya peningkatan kesadaran bahwa bekerja adalah sesuatu yang memberikan kebahagiaan dengan menyediakan adanya kegiatan-kegiatan di internal program studi yang saling berbagi kebahagiaan dalam melakukan pekerjaan sebagai dosen. Terakhir, perlu adanya dorongan dari program studi agar dosen memiliki keinginan untuk meningkatkan karirnya dalam pekerjaannya sebagai dosen, seperti peningkatan jenjang jabatan akademik, memegan posisi penting dalam karir pekerjaannya dan juga mengambil jenjang pendidikan yang tertinggi guna meningkatkan kualitas akademis dosen. Penetapan target dalam pelaksanaan tridharma perguruan tinggi oleh setiap dosen dapat dilakukan agar masing-masing dari setiap dosen dapat memiliki kesadaran dan dedikasi yang tinggi dalam rangka pencapaian beberapa target tersebut. Dalam hal ini tentunya memerlukan dukungan dan juga proses pendampingan dari universitas maupun program studi, oleh karena apabila di setiap proses pelaksanaannya ada beberapa kendala yang dihadapi dapat segera diatasi dengan baik.
7. Dalam peningkatan pengaruh komitmen afektif terhadap kinerja dosen dimoderasi orientasi kewirausahaan, perlu adanya aturan, kebijakan, pelatihan, fasilitas maupun suasana kerja yang selalu mendukung peningkatan inovasi bagi dosen yang terkait dengan pekerjaannya sebagai dosen, selain itu juga perlu menyadarkan bahwa sumber inspirasi inovasi juga bisa didapatkan melalui bidang lain ataupun hal lain yang di luar aktivitas pekerjaan sehari-hari sebagai dosen. Hal lain diperlukan juga adanya saling berbagi dalam hal inovasi pembelajaran maupun inovasi dalam hal penyelenggaraan tridharma perguruan tinggi, sehingga hal tersebut dapat menyebabkan peningkatan kinerja dosen. Perlu juga memberikan apresiasi kepada para dosen yang menghasilkan inovasi terkait dengan pelaksanaan tridharma perguruan tinggi. Perlu juga disediakan wadah untuk para dosen melakukan sosialisasi atau publikasi terhadap temuan-temuan inovasi yang dilakukan.

**DAFTAR PUSTAKA**

**BUKU**

Ernawan, E. (2011). *Organizational Culture: Budaya dalam Perspektif Ekonomi dan Bisnis*. Alfabeta.

Efferin, S., Darmadji, S.H., & Tan, Y. (2008). *Metode Penelitian Akuntansi (Pertama)*. Graha Ilmu.

Ferdinand, A. (2005). *Structural Equation Modeling Dalam Penelitian Manajemen: Aplikasi Model-Model Rumit Dalam Penelitian Untuk Tesis Magister Dan Disertasi Doktor (3rd ed.)*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Gitman, L. J., McDaniel, C., Shah, A., Reece, M., Koffel, L., Talsma, B., & Hyatt, J. C. (2018). *Introduction to Business*. OpenStarx CNX. <https://opentextbc.ca/businessopenstax/>

Griffin, R. W. (2013). *Organizational Behavior: Managing People and Organizations (11th ed).* South Western College Pub.

Ghozali, I. (2011). *Structural Equation Modeling Metode Alternatif Dengan Partial Least Square (PLS) (3rd ed.).* Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi.* Universitas Diponegoro.

Ghozali, I. (2017). *Model Persamaan Struktural: Konsep dan Aplikasi dengan Program AMOS 24 (7th ed.).* Universitas Diponegoro.

Ghozali, I., & Fuad. (2008). *Structural Equation Modelling.* Universitas Diponegoro.

Gujarati, D. N. & Porter, D. C. (2009). *Basic Econometrics (15th ed.)*. McGraw-Hill/Irwin.

Hamalik, O. (2011). *Kurikulum dan Pembelajaran.* Bumi Aksara.

Husaini, U. (2013). *Manajemen: Teori, Praktik dan Perusahaan* (4th ed.). Bumi Aksara.

Mangkunegara, A.P. (2012). *Evaluasi Kinerja SDM*. Refika Aditama.

Muhammad, A. (2014). *Pengantar Kewirausahaan Teori dan Aplikasi.* Prenada.

Mathis, R.L. & Jackson, J.H. (2006). *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia.* Salemba Empat.

Narimawati, U. & Sarwono, J. (2017). *Structural Equation Modeling (SEM): Berbasis Kovarian dengan LISREL dan AMOS untuk Riset Skripsi, Tesis, dan Disertasi*. Salemba Empat.

Osibanjo, A. O., & Adeniji, A. A. (2012). *Human Resource Management: Theory & Practice* (1st ed). Pumark Nigeria Limited.

Priyono. (2007). *Pengantar Manajemen*. Zifatama Publisher.

Priadana, S. & Muis, S. (2016). Motodologi Penelitian Ekonomi dan Bisnis: Dilengkapi Alat Bantu Minitab untuk Pengolahan Data. Ekuilibria.

Robbins, S. P. (2008). *Perilaku Organisasi* *(Terjemahan)*. Prenhallindo.

Robbins, S.P., & Coutler, M. (2010). *Manajemen (Terjemahan)* (10th ed.). Erlangga.

Robbins, S.P., & Judge, T. A. (2013). *Organizational Behavior*. Pearson Education.

Rivai, V. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktek*. PT. Raja Grafindo Persada.

Serdarmayanti. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Mandar Maju.

Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Bandung: Refika Aditama.

Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Administrasi*. Alfabeta.

Thakkar, J. J. (2020). *Structural Equation Modelling: Application for Research and Practice (Amos and R)*. Springer Verlag.

Untari, R., Hasyyati, A. N., Syakilah, A., & Candraningtyas, P. (2020). *Indeks Pembangunan Teknologi Informasi dan Komunikasi 2020.* Badan Pusat Statistik.

Wursanto. (2005). *Dasar-dasar Ilmu Organisasi*. Andi.

Wijaya, T. (2012). *Cepat Menguasai SPSS 20 (Untuk Olah dan Interpretasi Data).* Cahaya Atma Pustaka.

Wijaya, C. (2017). *Perilaku Organisasi.* Medan: Lembaga Peduli Pengembangan Pendidikan Indonesia.

**UNDANG-UNDANG DAN PERATURAN-PERATURAN**

Pembukaan Undang-Undang Dasar 1945 Republik Indonesia

Undang-Undang Dasar Negara Indonesia Tahun 1945 Pasal 31 Ayat 1

Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen

Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2012 Tentang Pendidikan Tinggi

Peraturan Pemerintah Nomor 4 Tahun 2014 Tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi

Peraturan Mentri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi No. 17 Tahun 2013 tentang Jabatan Fungsional Dosen dan Angka Kreditnya

Peraturan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi Nomor 5 Tahun 2019 tentang Instrumen Akreditas Program Studi

**JURNAL DAN KARYA ILMIAH**

Abdollahi, F.M.A., Piri, M.A., & Azmi, M.M.A. (2013). The Relationship between Perceived Organizational Support and Organizational Commitment among Faculty Members. *Australian Journal of Basic and Applied Sciences*, *7*(4), 475-479.

Arbuckle, J. L. (2013). *IBM SPSS Amos 22: User’s Guide*. SPSS Inc. ftp://public.dhe.ibm.com/software/analytics/spss/documentation/amos/22.0/en/Manuals/IBM\_SPSS\_Amos\_User\_Guide.pdf

Alfian, G.S.A., & Zulkarnain. (2015). Pengaruh Budaya Organisasi dan Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Komitmen Karyawan*. Talenta*, *1*(1),15-30.

Ariyawan, Y.W., Rivai, A., & Suharto. (2018) Influence of Leadership Style and Organization Culture on Organizational Performance through Job Satisfaction in PT Telekomunikasi Indonesia Tbk. *The International Journal of Engineering and Science (IJES),* *7*(10), 21-37.

Aarakit, S.M., & Kimbugwe, K. (2015). The Relationship between Intrapreneurial Orientation and Firm Performance*. Global Advanced Research Journal of Social Science (GARJSS)*, *4*(1), 6-10.

Alzoud, M.A.K., Isa, M.F.M., & Othman, S.Z. (2017). Organizational Learning, Innovative Performance and The Moderating Effect of Entrepreneurial Orientation among Jordanian SME*s. Australian Journal of Basic and Applied Sciences*, *11*(1), 16-26.

Agbionu, U.C., Anyalor, M., & Nwali, A.C. (2018). Employee Engagement and Performance of Lecturers in Nigerian Tertiary Institutions*. Journal of Education & Entrepreneurship*, *5*(2), 69-87.

Agustina, H. (2012). Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi (Perceived organizational support) Terhadap Kinerja Dosen Melalui Motivasi Kerja (Studi Pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi STIE Palangka Raya)*. Jurnal Sains Manajemen*, *1*(1), 15-29.

Azhar, A. (2019). Desain Penelitian*. Materi Perkuliahan Program Doktor Ilmu Manajemen Universitas Pasundan.*

Abugre, J.B., & Kpinpuo, S.D. 2017. Determinants of Academic Mentoring in Higher Education: Evidence from a Research University. *Educational Process International Journal*, *6*(2), 20-36.

Akar, H., & Ustuner, M. (2019). The Relationships between Perceptions of Teachers’ Transformational leadership, Organizational Justice, Organizational Support and Quality of Work Life. *International Journal of Research in Education and Science (IJRES), 5*(1)*,* 309- 322.

Anwar, M., Chandrarin, G., Darsono, J.T., & Respati, H. (2017). Lecturer Job Performance Study: Motivation, Emotional Intelligence, Organizational culture and Transformational leadership as Antecedents with Job Satisfaction as an Intervening. *IOSR Journal of Business and Management*, *19*(6), 01-09.

Anra, Y., & Yasmin, M. (2017). Relationships between Lecturer Performance, Organizational culture, Leadership, and Achievement Motivation. *Foresight and STI Governance, 11*(2), 92-97.

Abbas, M. (2017).The Effect of Organizational culture and Leadership Style towards Employee Engagement and Their Impact towards Employee Loyalty. *Asian Journal of Technology and Management Research 2017, 7*(2)*,* 1-11*.*

Ani, Y., Fajar, E.S., Teni, L., & Doni, P.A. (2020). The Lecturer’s Performance: Mediation of Commitment*. International Journal of Scientific and Technology Research*, *9*(6),146-152.

Adiawaty, S. (2019). Tantangan Perusahaan Mengelola Perbedaan Generasi Karyawan. *Jurnal Manajemen Bisnis*, *22*(3), 376-382.

Arista, C. D. (2018). *Teknik Informatika Sumber Kehidupan Masa Depan*. Kompas.https://www.kompasiana.com/claradillaarista/5bdd6a3d43322f53b43b42a2/teknik-informatika-sumber-kehidupan-masa-depan

Beheshtifar, M., Nezhad, H.A., & Moghadam, M. N. (2012). Investigation of Perceived Organizational Support on Employees’ Positive Attitudes Toward Work*. Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business,* *4*(8), 432-442.

Beheshtifar, M., & Herat, B. H. (2013). To Promote Employees Commitment via Perceived Organizational Support*. International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, *3(*1), 306-313.

Bakar, M. S., & Mahmood, S. (2014). Linking Transformational Leadership and Corporate Entrepreneurship to Performance in The Public Higher Education Institution in Malaysia*. Advances in Management & Applied Economics*, *4*(3), 109-122.

Bakar, M.S., Ramli, A., Saad, R.M., Poespowidjojo, D.A.L., & Ibrahim, N.A. (2017). Linking Intrapreneurial Risk-Taking to Academic Leaders’ Performance. *International Journal of Economic Research, 16*(2), 455-461.

Bohorquez, N. (2014).Organizational Commitment and Leadership in Higher Education Institution*. Revista Civilizar de Empreza y Economia, 5*(9), page. 7-19.

Cagne, M., Forest, J., Vansteenkiste, M., Braud, L.C., Van den Brock, A., Aspeli, A. K., & Bellerose, J., (2014). The Multidimensional Work Motivation Scale: Validation Evidence in Seven Languages and Nine Countries*. European Journal of Work and Organizational Psychology*. http://dx.doi.org/10.1080/1359432X.2013.877892

Chen, Y.P., & Shaffer, M.A. (2016). The Influences of Perceived organizational support and Motivation on Self-Initiated Expatriates’ Organizational and Community Embeddedness*. Journal of World Business,* 1-12.

Carrel, W.S., (2018). Examining The Mediating Influence of Occupational Self-Efficacy and Perceived organizational support on The Relationship Between Perceived Managerial Coaching Behaviors and Employee Engagement Among Higher Education Enrollment Management Professionals*. Human Resource Development eses and Dissertations 2018, Paper 28, University of Texas at Tyler.*

Choong, Y.O., & Wong, K.L. (2011). Intrinsic Motivatioin and Organizational Commitment in The Malaysian Private Higher Educatioin Intsitutions: An Empirical Study. *Journal of Arts, Science & Commerce*, *2*(4), 91-100.

Corry, Y. (2017). The Effect of Leadership, Organizational Support and Organizational Citizenship Behavior on Service Quality. *Problem and Perspective in Management 2017,* 15(2-1), 197-203.

de Jong, J., & den Hartog, D. (2010). Measuring Innovative Work Behaviour*. Creativity and Innovation Management*, *19*(1), 23-36.

Donald, M.F., Hlanganipai, N., & Richard, S. (2016). The Relationship Between Perceived Organizational Support and Organizational Commitment among Academics: The Mediating Effect of Job Satisfaction. *Investment Management and Financial Innovation, 13*(3)*,* 267-273.

Erat, S., Erdil, O., & Kitapci, H. (2012). The Impact of Organizational Support and Justice Perception on Commitment and Intention to Quit: An Empirical Study on Turkish State Universities*. Journal of Global Strategic Management*, 6(1), 132-142.

Fabrigar, L.R., MacCallum, R.C., Wegener, D.T., & Strahan E.J. (1999). Evaluating The Use Exploratory Factor Analysis in Psychological Research*. Psychological Methods,* *4*(3), 272-299.

Feizi, M., Ebrahimi, E., & Beheshti, N. (2014). Investigating The Relationship between Transformational Leadership and Organizational Commitment of High School Teachers in Germi*. International Journal of Organizational Leadership*, 3, 17-30.

Farukh, M., Chong, W. Y., Mansori, S., & Ramzani, S. R. (2017). Intrapreneurial Behavior: The Role of Organizational Commitment*. World Journal of Entrepreneurship, Management, and Sustainable Development*, *13*(3), 243-256.

Fenia, S.Z. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja, Pelatihan Dosen, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Dosen Pada Sekolah Tinggi X Di Sumatera Barat*. Jurnal Benefita*, *3*(1), 76-83.

Ficke, H.R. (2013). The Effect of Leadership on the Work Motivation of Higher Education Administration Employee (Study at Manado State University)*. IOSR Journal of Business and Management*, *15*(1), 28-33.

Ghaffari, S., Shah, I.M., Burgoyne, J., Nazri, M., & Salleh, J.R. (2017). The Influence of Motivation on Job Performance: A Case Study at Universiti Teknologi Malaysia*. Australian Journal of Basic and Applied Sciences*, *11*(4), 92-99.

Grobelny J., & Michalski, R. (2011). Various Approach to a Human Perspective Analysis in a Digital Signage Display Design*. Human Factors and Ergonomics in Manufacturing & Service Industries, 21*(6), 529-542.

Hanasyha, J.R., & Majid, M. (2018). Employee Motivation and its Role in Improving the Productivity and Organizational Commitment at Higher Education Institutions*. Journal of Entrepreneurship and Business,* 16(1), 17-28.

Hsu, M.C., & Chen, K.M. (2012). A Study on The Relationship among Self-Motivation, Organizational Commitment and Job Satisfaction of University Faculty Members in Taiwan*. International Journal on New Trends in Education and Their Implications, 3*(3)*,* 74-81.

Hayet, N., & Riaz, M.T. (2011). The Entrepreneurial Orientation Can Enhance the Teacher Performance in Higher Education. *Revista Romaneasca pentru Educatie Multidimensionala, 3*(8), 85-96.

Hermida, R. (2015). The Problem of Allowing Correlated Errors in Structural Equation Modeling: Concerns and Considerations. *Computational Methods in Social Sciences*, *3*(8), 5-17.

Heru, E.P., & Sukardi. (2013). Model Kinerja Koperasi Dalam Pengembangan Perilaku Keanggotaan (Studi Kasus Koperasi Primer Di Jawa Tengah). *Jurnal Ilmiah Dinamika Ekonomi dan Bisnis*, *1*(2), 72-84.

Hon, Carol, Chan, Albert, Yam, & Michael. (2013). Determining Safety Climate Factors in The Repair, Maintenance, Minor Alteration, and Addition Sector of Hong Kong. *Journal of Construction Engineering and Management-ASCE*, *139*(5), 519-528.

Husaini, A. (2017). Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi. *Jurnal Warta*, *1*(51).

Houper, D., Coughlan, J., & Mullen, M.R. (2008). Structural Equation Modelling: Guidelines for Determining Model Fit. *The Electronic Journal of Business Research Methods*, *6*(1), 53-60.

Ismail, N.N.H.N. (2012). The Relationship between Intrapreneurial Orientation and Job Performance among Academicians in Malaysian Public Universities. *Proceeding of* *Asean Entrepreneurship Conference,* 91-100.

Ibidunni, A.S., Atolagbe, T.M., Obi, J., Oke, O.A., Amaihian, A.B., Borishade, T.T., & Obaoye, D. (2018). Moderating Effect of Entrepreneurial Orientation on Entrepreneurial Competencies and Performance of Agro-Based SMEs*. International Journal of Entrepreneurship*, *22*(2), Online ISSN: 1939-4675.

I Putu, A.Y., Ni Luh, P. S, & Made, S. (2017). Implementasi Analisis Faktor Dalam Mengenalisis Kepuasan Nasabah Terhadap Kualitas Layanan (Studi Kasus: LPD Sidakarya). *E-Jurnal Matematika*, *6*(2), 152-160.

Jewczyn, N. (2010). Assessing Mechanistic and Organic Organizational Structures; Measuring Organizational Uncertainty and Determining a Organization’s Proper Structure*. Journal of Business Management and Entrepreneurship*, *1*(6), 1-13.

Kurtesis, J.N., Eisenberger, R., Ford, M.T., Buffardi, L.C., Stewart, K.A., & Adis, C.S. (2015). Perceived Organizational Support: A Meta-Analytic Evaluation of Organizational Support Theory*. Journal of Management*, *20*(10), 1-31.

Kareem, O., Azmin, A.A., & Tunku Ahmad, T.S. (2018). The Influence of Islamic Work Ethics on the Magnitude of Organizational Culture’s Effect on SME Performance in Nigeria: A Conceptual Framework*. International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, *8*(4), 11-23.

Kumari, N., & Afroz, N. (2013). The Impact of Affective Commitment in Employee Life Satisfaction. *Global Journal of Management and Business Research Interdisciplinary*, *13*(7). Online ISSN: 2249-4588.

Khan, M. R., Ziauddin, J. F., & Ramay, M. I. (2010). The impacts of organizational commitment on employee job performance. *European Journal of Social Sciences*, *15*(3), 292-298.

Khalik, A., Hardhienata, S., & Sunaryo, W. 2016. Relationship between Organizational Culture, Transformational Leadership, Working Motivation to Organizational Commitment. *International Journal of Managerial Studies and Research, 4*(10), 93-98.

Khamies, H., & Tripathi, A. (2016). Female Faculty Organization Support and Commitment in Saudi Arabia: The Focus of Hail University*. ELK Asia Pacific Journal of Human Resource Management and Organisational Behaviour, 3*(1), ISSN: 2394-0409.

Kosasih, A. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Implikasinya Pada Kinerja Pegawai PDAM di Provinsi Banten*. Disertasi (S3) thesis, UNPAS.*

Lestariningsih, M. (2017). Self-Efficacy and Achievement Motivation on Performance with Perceived organizational support Moderation (A study on private university lecturer with “A” Accreditation Kopertis Region VII East Java). *Advances in Intelligent System Research,* 131, 81-85.

Lew, T.Y. (2009). The Relationship Between Perceived Organizational Support, Felt Obligation, Affective Organizational Commitment and Turnover Intention of Academics Working with Private Higher Educational Institutions in Malaysia. *European Journal of Social Sciences, 9*(1), 72-87.

Lin, L., & Shiqian, W. (2018). The Mediating Effect of Organizational Commitment on Leadership Type and Job Performance. *Journal of World Economic Research, 7*(1), 14-20.

LLDIKTI Wilayah IV Jawa Barat dan Banten. (2020). *Data Program Studi Teknik Informatik Perguruan Tinggi Swasta.* Diakses pada <https://sisinfo.lldikti4.or.id/profilept>

Lee, O.C., Yusof, A., Geok, S.K., & Omar, Z. (2014). Effect of Distributive Justice, Perceived organizational support and Intrinsic motivation on Malaysian Volunteer Coache’s Affective commitment*. Middle-East Journal of Scientific Research, 19,* 153-160.

Lynawati & Gunawan, H. (2017). Analisis Pengaruh Gender Dalam Penerimaan Teknologi *“Smart City”* Dengan Model Technology Acceptance Model (TAM). *Prosiding Semnashumtek*, 51-60.

Meilani, A., & Ginting, G. (2018). The Variables and Dimensions of Entrepreneurial Orientation Perceived by Lecturer of Higher Education Institutions*. Review of Integrative Business and Economics Research*, *7*(2), 404-410.

Mahdi, A. (2017). Pengaruh Peran Kepemimpinan dan Komitmen Organisasi Terhadap Budaya Aparatur Serta Implikasinya Pada Kualitas Pelayanan Publik Di Dinas Kabupaten/Kota Se Provinsi Kepulauan Bangka Belitung*. Disertasi (S3) thesis, UNPAS.*

Mercurio, Z. A. (2015). Affective Commitment as a Core Essence of Organizational Commitment: An Integrative Literature Review*. Integrative Literature Review*, *14*(4), 389-414.

Mehta, Cyrus R., Patel, & Nitin R. (2010). *IBM SPSS Exact Tests*. *SPSS Inc*. https://www.researchgate.net/publication/265357333\_SPSS\_exact\_tests

Manurung, N., & Riani, A.L. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Kompetensi Terhadap Komitmen Organisasi*. DAYA SAING Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya*, *18*(1), 10-19.

Mabaso, C.M., & Diamini, B.I. (2018). Total Rewards and Its Effects on Organisational Commitment in Higher Education Institutions. *Journal of Human Resource Management/ SA Tydskrif vir Menslikehulpbronbestuur*, *16*(0), a913. https://doi.org/ 10.4102/sajhrm.v16i0.913

Meiske, C. (2018). The Influence of Perceived Organizational Support, Job Satisfaction and Organizational Commitment Toward Organizational Citizenship Behavior (A Study of the Permanent Lecturers at University of Lambung Mangkurat, Banjarmasin). *Journal of Indonesian Economy and Business*, *33*(1), 23-45.

Najeemdeen, I.S., Abidemi, B.T., Rahmat, F.D., & Bulus, B.D. (2018). Perceived Organizational culture and Perceived organizational support on Work Engagement*. Discovery, 54(*275), 411-418.

Nurlela, Wasarak, F., & Mokodompit, M. (2017). The Influence of Leadership, Work Motivation, and Work Environment on Lecturer Performance at University X. *Proceeding 15th ADRI 2017, Scientific Publication and Local Cultural Development,* Raja Ampat, Papua Barat, 250-252.

Narimawati, U. (2007). The Influence of Work Satisfaction, Organizational Commitment and Turnoner Intention towards the Performance of Lecturers at West Java’s Private Higher Education Institution. *Journal of Applied Sciences Research, 3*(7), 549-557.

Nimda. (2019). *Mengenal Jurusan Teknik Informatika*. Universitas Pasundan. https://www.teknik.unpas.ac.id/blogs/mengenal-jurusan-teknik-informatika.

Poperwi, L. (2018). Principles of Management: Their Relevance and Applicability in the Management of Current and Future Organizations. *Scholars Journal of Economics, Business and Management (SJEBM)*, *5*(9), 808-812.

Poerwaningrum, H.E., & Sudirjo, F. (2016). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja (Studi pada Guru Sd. Hj. Isriati Baiturrahman I Semarang). *Jurnal Ilmiah UNTAG Semarang*, *5(*1), 1-14.

Perreira, T., & Berta, W. (2016). Using Focus Groups to Modify The Workplace Affective Multidimensional Questionnaire (WACMQ) for Use in Health Care*. Journal of Health and Human Services Administration*, *39*(3), 407-424.

Pradhan, R.K., & Jena, L.K. (2017). Employee Performance at Workplace: Conceptual Model and Empirical Validation*. Business Perspective and Research*, *5*(1), 1-17.

Pramudyo, A. (2010). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Dosen Negeri pada Kopertis Wilayah V Yogyakarta*. Jurnal Bisnis: Teori dan Impementasi*, *1*(1), 1-11.

Pettaway, L.D. (2014). Three Predictors of African American Male Faculty’s Organizational Commitment. *The Global e-Learning Journal, 3*(1), 1-14.

Patwardhan, A. M., Ford, J. B., & Clarke, G.R.G. (2020). The Neo-Weberian Contingency Theory of Innovation. *Journal of Management and Marketing Research,* *21*, 1-31.

Ramlanto, Hadhienata, S., & Sunaryo, W. (2017). The Correlation between Organizational Culture, Transformational Leadership and Work Motivation to Teachers’ Performance*. International Journal of Managerial Studies and Research (IJMSR)*, *5*(4), 22-28.

Reza, M. H. (2019). Components of Transformational Leadership Behavior*. EPRA International Journal of Multidisciplinary Research (IJMR)*, *5*(3), 119-129.

Rahim, H. L., & Lajin, N. F. M. (2017). The Effect of Entrepreneurial Orientation towards Job Performance among Lecturers*. International Academic Research Journal of Business and Technology*, *3*(1), 1-5.

Rotich, A.K., Wanjau, K.L, & Namusonge, G. (2015).Moderating Role of Entrepreneurial Orientation on The Relationship between Relationship Lending and Financial Performance of Manufacturing SMEs in Kenya*. European Journal of Business and Management*, *7(*18), 198-209

Rastegar, A. A., & Aghayan, S. (2012). Impact of Organizational Culture on Organizational Commitment. *Journal of Human Resource Management and Development, 2*, 1-13.

Rozali, M. (2020). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Ketimpangan Distribusi Pendapatan dan Implikasinya terhadap Kemiskinan di Propinsi Sumatera Selatan. *Jurnal Ekonomi*, *22*(1), 1-16.

Simamarta, R. M. (2020). Pengaruh Work From Home Terhadap Produktivitas Dosen Politeknik Negeri Ambon. *Intelektiva: Jurnal Ekonomi, Sosial dan Humaniora*, *2*(1), 73-82.

Schraeder, M., Self, D.R., Jordan, M.H., & Portis, R. (2014). *The Function of Management as Mechanism for Fostering Interpersonal Trust*. *Advances in Business Research*, *5*, 50-62.

Sinani, J. (2016). Motivational Factors and Organizational Commitment of The Educational Institution’s Employee*. Journal of Educational and Social Research*, *6*(1), 89-93.

Sumardi, Yusuf, A.E., Meitientje, N.N.Q. (2016). The Implication of Organizational Culture and Transformational Leadership Enhancement toward Organizational Commitment*. International Journal of Managerial Studies and Research (IJMSR),* *4*(9), 35-41.

Suprihatin, S. (2015). Upaya Guru dalam Meningkatkan Motivasi Belajar Siswa*. Jurnal Pendidikan Ekonomi UM Metro*, *3*(1), 73-82.

Suryaman. (2018). Indonesian Private University Lecturer Performance Improvement Model to Improve a Sustainable Organization Performance*. International Journal of Higher Education*, *7*(1), 59-68.

Sukajie, B. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi dan Budaya Organisasional Terhadap Kepuasan Kerja Serta Implikasinya Pada Kinerja Pegawai Perusahaan Jasa Konstruksi Di Wilayah Cirebon*. Disertasi S3 (thesis), UNPAS.*

Santos, J., & Goncalves, G. (2014). Organizational Culture and Perceived Organizational Support: The impact on Professional Satisfaction. *Global Journal for Research Analysis, 3*(1), 33-37.

Santos, J., & Goncalves, G. (2018). Organizational culture, Internal Marketing, and Perceived organizational support in Portuguese Higher Education Institutions*. Journal of Work and Organizational Psychology, 34*(1), 38-45.

Sinambela, L.P., Sinambela, S., & Alfedi. (2017). The Influence of Principal Leadership, Job Motivation and Organizational culture on Job Satisfaction and Its Implication on Performance of Certified Teachers. *International Journal of Economics, Commerce and Managemen. 5*(4), 420-435.

Sabri, P.S.U., Ilyas, M., & Amjad, Z. (2013). The Effect of Organizational culture on Commitment of Teachers in Private Sector of Higher Education. *Pakistan Journal of Social and Clinical Psychology, 11*(2), 69-76.

Sukirno. (2017). Modeling Academic Professional Performance in Higher Education. *International Journal of Environmental and Science Education,* 12(8), 1689-1708.

Supriyanto. (2018). The Effect of Service Leadership, Affective Commitment, and Work Motivation to the Lecturer’s Performance and the Quality of Service in Faculty of Teachers Training and Education Lambung Mangkurat University Banjarmasin. *Proceeding Book of 1st International Conference on Educational Assesment and Policy*, *2*, 86-97.

Siti, W.S. (2017). Implementasi Kebijakan Smart City di Kota Bandung*. Jurnal Ilmu Administrasi*, *14*(7), 126-138.

Sahin, D.R., Cubuk, D., & Uslu, T. (2014). The Effect of Organizational Support, Transformational Leadership, Personnel Empowerment, Work Engagement, Performance and Demographical Variables on the Factors of Psychological Capital*. Emerging Markets Journal*, *3*(3), 1-17.

Sumeidi, K. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kompetensi Umum Dosen, dan Keahlian Teknologi Informasi terhadap Komitmen Afektif, Serta Implikasinya pada Kinerja Dosen dengan Sertifikasi Dosen sebagai Variabel Moderasi (Survei Pada Prodi S-1 Manajemen Yang Terakreditasi A dan B Pada Universitas Swasta di Wilayah Metropolitan Bandung Raya)*. Disertasi (S3) Universitas Pasundan.*

Solimun. (2014). Study on the Correlation Measurement Errors in Structural Equation Modeling (SEM) Analysis*. Applied Mathematical Sciences,* *8*(147), 7301-7309.

Silaya, M. A. (2016). Perbedaan Persepsi Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin Terhadap Tipe Kepimpinan Transaksional dan Transformasional (Studi Pada PT Indofood Sukses Makmur Semarang). *Jurnal Bisnis & Manajemen*, *2*(2), 150-158.

Talib, Z.A., Don, Y., Daud, Y., & Raman, A. (2015). Organizational Culture and Organizational Commitment of Kedah District Education Officers*. International Journal of Management Sciences*, *5*(5), 410-419.

Tovmasyan, G. (2017). The Role of Managers in Organizations: Psychological Aspects*. Business Ethics and Leadership*, *1*(3), 20-26.

Thibault, M.R. (2016). The Effect of Entrepreneurial Orientation on Teacher Satisfaction and Retention*. Doctoral Dissertation, North Carolina State University.*

Tone, K. (2018). Examining the Moderating Effect of Work Motivation on the Lecturer Performance: A Contribution to Organizational Commitment and Competence. *Research in Business and Management, 5*(2), 1-16.

Tay, S.I., Lee, T.C., Hamid, N.A.A., & Ahmad, A.N.A. (2018). An Overview of Industry 4.0: Definition, Components, and Government Initiatives*. Journal of Advanced Research in Dynamical and Control Systems*, *10*(14), 1379-1387.

UNDP. (2019). *Human Development Report 2019.*

Vasyakin, B.S., Ivieva, M.I., Pozharskaya, Y.L, & Shcherbakova, O.I. (2016). A Study of the Organizational culture at a Higher Education Institution (Case Study: Plekhanov Russian University of Economics (PRUE)*. International Journal of Environmental and Science Education*, *11*(10), 11515-11528.

Wesly, H. (2015). Investigation of Teacher Job-Performance Model: Organizational culture, Work Motivation and Job Satisfaction. *Asian Sosial Science, 11*(18), 295-304.

Wiseman, N., Ngirande, H., & Setati, S.T. (2017). Existing Organizational culture Typologies and Organizational Commitment at A Selected Higher Education Institution in South Africa. *Investement Management and Financial Innovations*, *14*(2-1), 242-251.

Wiseman, N., Ngirande, H., Setati, S.T., and Zhuwao, S. (2018). Transformational leadership and employee organisational commitment in a rural-based higher education institution in South Africa. *Journal of Human Resource Management/SA Tydskrif vir Menslikehulpbronbestuur, 16*(0), a984. h ps://doi.org/ 10.4102/sajhrm.v16i0.984

Wulandari, A. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Guru dan Dampaknya Pada Kinerja Guru SMK Swasta di Provinsi Jawa Barat yang Dimoderasi oleh Tunjangan Profesi Guru*. Disertasi (S3) thesis, UNPAS.*

Xin, G., Tao. S., Yan, H., Liang, Z., Luan Y.Z., & Fan, L.H. (2014). The Relationship between Job Performance and Perceived Organizational Support in Faculty Members at Chinese Universities: a Questionnaire Survey. *BMC Medical Education, 14*(50), 1-10.

Yildiz, S., & Gul, R. (2016). The Effect of Leadership Style on The Organizational Culture: Evidence from Turkey. *European Journal of Business and Management,* *8*(9), 51-58.

Yuniasih, Y. & Herdiana, H. (2017). Pengaruh Kompetensi Individu, Komitmen Organisasi dan Iklim Organisasi Pada Kinerja Dosen*. Jurnal Ekonomi Manajemen,* *3*(1), 28-34.

Zeqiri, J., & Alija, S. (2016). The Organizational Culture Dimensions – The Case of An Independent Private University in Macedonia*. Studia UBB Oeconomica*, *61*(3), 20-31.

Zubaidah, R. A. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kompetensi Guru Terhadap Motivasi Kerja Guru serta Implikasinya pada Kinerja Guru di SMP Negeri Kota Palembang*. Jurnal Ecoment Global: Kajian Bisnis dan Manajemen*, *1*(2), 8-20.

Zerry, N., Maruf, A., & Mukhneri, M. 2019. The Effect of Organizational Structure, Personality and Work Motivation on Teacher Organizational Commitments on International Islamic Education Council Foundation in Jakarta and Bekasi. *Journal of Science and Science Education,* *3*(1), 19-31.

Zurnali, C. (2010). Learning Organization, Competency, Organizational Commitment, dan Customer Orientation: Knowledge Worker - Kerangka Riset Manajemen Sumberdaya Manusia pada Masa Depan*. Unpad Press*.