

**DETERMINAN KOMITMEN ORGANISASI DOSEN DI WILAYAH KOPERTIS
IV**

Wahyudi
dosen00716@unpam.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan membuktikan pengaruh kompensasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja, baik parsial maupun bersama-sama, dan pengaruh kompensasi, disiplin kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap komitmen organisasional, baik parsial maupun bersama-sama. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survey deskriptif dan survey eksplanatori dengan populasi sebanyak 1.339 pegawai dan ukuran sampel sejumlah 224 responden, serta metode analisis data yang digunakan adalah SEM (*Structural Equation Modeling*). Berdasarkan hasil penelitian, maka didapatkan temuan struktur I, kompensasi dan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja, sedangkan disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan, namun secara bersama-sama semua variabel eksogen berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja dengan nilai kontribusi (R^2) sebesar 50%. Secara parsial, variabel kompensasi paling dominan mempengaruhi motivasi kerja. Pada struktur II, kompensasi, disiplin kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja secara parsial dan bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen dosen dengan nilai kontribusi (R^2) sebesar 76%. Secara parsial, variabel kompensasi paling dominan mempengaruhi komitmen dosen. Adapun motivasi kerja berperan sebagai *partial mediating*, di mana meningkatnya komitmen dosen dipengaruhi oleh kompensasi dan lingkungan kerja yang di mediasi oleh motivasi kerja. Sedangkan disiplin kerja dapat berpengaruh langsung terhadap komitmen dosen meski tidak termotivasi. Penelitian ini merekomendasikan bahwa untuk meningkatkan komitmen dosen Universitas Swasta di Wilayah Kopertis IV Provinsi Banten terutama komitmen afektif, perlu dilakukan peningkatan motivasi kerja yang direfleksikan oleh dimensi kebutuhan berafiliasi yang didukung dengan peningkatan kompensasi yang direfleksikan oleh dimensi kompensasi non finansial dan dilakukan perbaikan pada disiplin kerja yang direfleksikan oleh dimensi disiplin preventif serta perbaikan pada lingkungan kerja yang direfleksikan oleh dimensi hubungan dengan rekan kerja.

Kata Kunci: Kompensasi, Disiplin kerja, Lingkungan kerja, Motivasi Kerja, Komitmen Dosen

ABSTRACT

This study aimed to analyze and prove the influence of compensation, work discipline and work environment on motivation, and its implication toward lecturer's commitment, both partially and simultaneously. The method used in this research were descriptive, survey and explanatory method with population size of 1.339 and sample size of 224 respondents. The method used to analysis data was SEM (Structural Equation Modeling). The research result, obtained the findings as follows: The compensation and work environment both partially had positive and significant impact on work motivation, but work discipline hadn't significant effect. However, as simultaneously exogenous variables had positive and significant impact on work motivation with contribution (R^2) 50%. Partially compensation dominantly influence on work motivation. Further on Structural 2 showed those:, The compensation, work discipline, work environment and work motivation both partially and simultaneously had positive and significant impact on lecturer's commitment with contribution (R^2) 76%. Viewed as partial, compensation had dominantly toward lecturer's commitment. Concerning on direct and indirect effect that work motivation was being partial mediating. This study found and recommended that to increase lecturer's commitment needed to be extending work motivation, reflected by the dimension of affiliation which supported with an increase in compensation which reflected by the dimensions of none financial, especially appreciation, and repaired on work discipline particularly prevent dimension as well as corrected on work environment specially relationships.

Key Words: *Compensation, Work Discipline, Work Environment, Work Motivation, Lecturer's Commitment.*

1. PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Era globalisasi banyak membawa perubahan dan kemajuan, hal ini terasa nyata di berbagai sektor kehidupan (ekonomi, sosial, bisnis, politik, hukum dan pendidikan). Kemajuan abad ini tidak hanya secara signifikan terlihat pada sektor industri, namun perubahan juga terlihat jelas pada sektor pendidikan. Oleh karenanya, dalam rangka menghadapi tantangan globalisasi perlu ada upaya pembangunan Sumber Daya Manusia (SDM) berkualitas, SDM yang siap bersaing dengan kompetensi global, teruji secara keilmuan, matang dalam keahlian dan berkeindonesiaan melalui pendidikan.

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

Tabel 1.1. Tingkat Pendidikan Dosen di Wilayah Prov. Banten 2016

No	Tingkat Pendidikan Dosen	Jumlah	Presentasi
1	Diploma 3	86	2%
2	Strata 1 (S1)	1,307	26%
3	Strata 2 (S2)	3,186	64%
4	Strata 3 (S3)	405	8%
Total		4,984	100%

Sumber : forlap.dikti.go.id/ diakses pada 21-04-2017

Berdasarkan data di atas, diketahui dosen dengan tingkat pendidikan Diploma III sebanyak 86 (2%), Strata 1 (S1) sebanyak 1,307 (26%), Strata 2 (S2) berjumlah 3,186 (64%) dan dosen dengan tingkat pendidikan strata 3 (S3) sebanyak 405 (8%). Kondisi ini sangat memprihatinkan, di abad kontemporer ini masih terdapat tenaga pengajar di perguruan tinggi yang di bawah standar, maka tidak heran jika kualitas pendidikan sebagai salah satu yang merepresentatifkan kualitas hidup suatu wilayah dalam hal ini Propinsi Banten sangat tertinggal dari Propinsi lain.

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

Melihat permasalahan di atas tidak dapat dipandang sebelah mata, perlu ada tindakan nyata dari berbagai pihak, khususnya lembaga pendidikan tinggi dalam hal ini adalah universitas swasta di wilayah Kopertis IV Prov. Banten. Memang tidak dapat dipungkiri salah satu diduga kuat lahirnya permasalahan tersebut diakibatkan, karena rendahnya komitmen tenaga pengajar (dosen). Jika sebuah pendidikan merupakan representatif dari kemajuan sebuah Bangsa, maka orang kedua setelah pemerintah yang bertanggung jawab terhadap mutu dan kualitas SDM adalah tenaga pengajar dalam hal ini dosen.

Oleh karenanya para dosen harus secara sadar memahami akan peran dan fungsinya sebagai agen perubahan yakni melalui pendidikan yang maksimal, pelaksanaan penelitian dalam upaya memecahkan masalah-masalah publik dan pengabdian kepada masyarakat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa.

2. TINJAUAN TEORI

2.1. Komitmen Organisasional

Valentin, Jackson, and Mathis (2014:156) berpendapat *“The degree to which employees believe in and accept organizational goals and desire to remain with the organization”*. Mowday, Porter, and Steers (2013:19) mendefinisikan komitmen adalah *“People are thought to be more likely to remain with the organization and to work toward organization goal attainment”*. Armstrong (2006:273) mendefinisikan komitmen *“the strength of the individual’s identification with, and involvement in a particular organization”*.

2.2 Motivasi Kerja

McShane dan Van Glinow, (2010:54) *“motivation represents the forces within a person that affect his or her direction, intensity, and persistence of voluntary behavior”*. Pandangan lain Robbins dan Coulter (2012:458) *“motivation refers to the process by which a person’s efforts are energized, directed, and sustained toward attaining a*

goal”. Robbins (2008:145) menambahkan penjelasan motivasi adalah “ *Motivation is the willingness to do something, conditioned by this action’s ability to satisfy some Seed*”.

2.3 Kompensasi

Cascio (2013:422) menjelaskan kompensasi “*More specifically, such Compensation includes both financial and nonfinancial rewards. Financial reward includes direct payments plus indirect payments in the form of employee benefit. Nonfinancial reward includes everything in a work Environments that enhances a worker’s sense of self-respect and esteem by others.* Mathis dan Jackson (2010:160) menjelaskan kompensasi “*Total rewards are the Monetary and nonmonetary rewards provided to employees in order to attract, motivate and retain them. Critical to an effective total rewards approach is the Seed to balance the interests and costs of the employers with the needs and expectations of employees*”

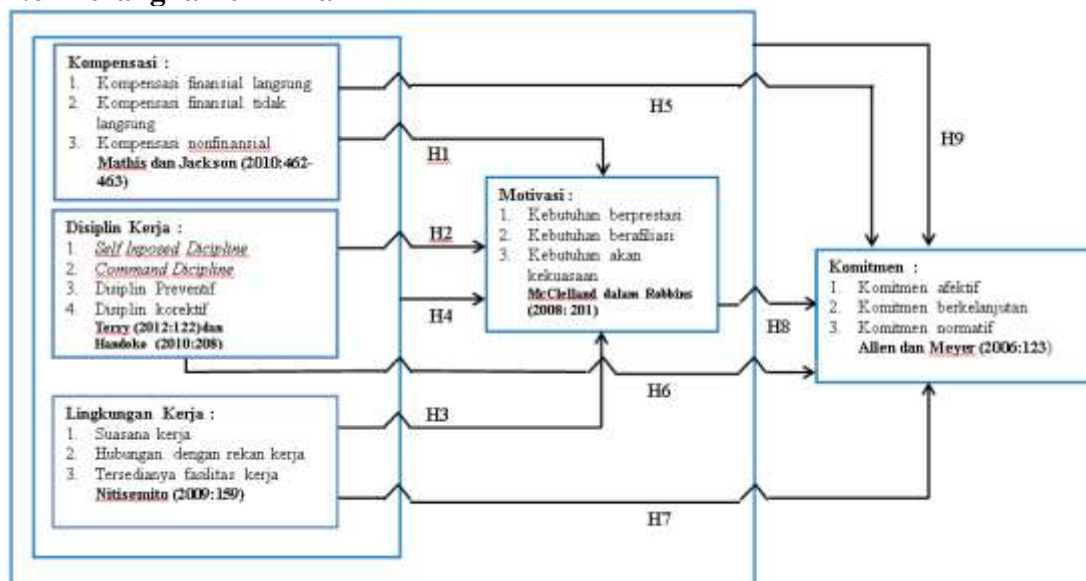
2.4 Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2010:193) kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

2.5 Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito (2009:183) bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya.

2.6 Kerangka Pemikiran

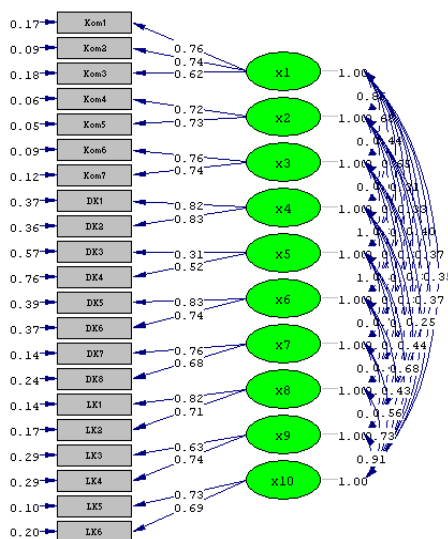


3. METODE PENELITIAN

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

populasi (N) 1339 maka diperoleh jumlah sampel sebanyak 224 responden. Berikut proporsional sampel dalam penelitian ini.

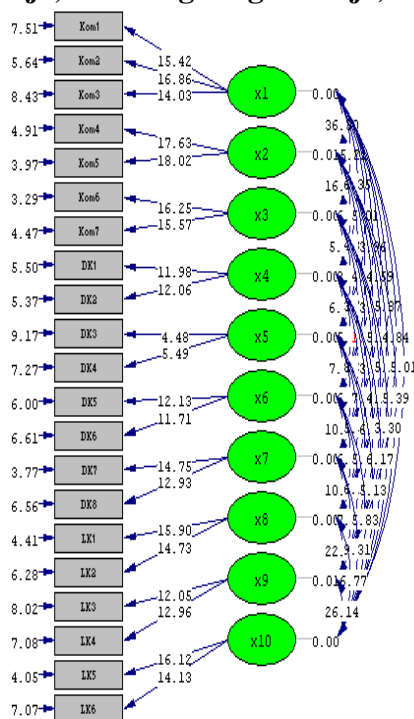
4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN



Chi-Square=263.01, df=144, P-value=0.00000, RMSEA=0.064

Gambar 4.1.

Model Pengukuran *X-Models (Standardized Model) First Order*, (Kompensasi, Disiplin kerja, dan Lingkungan kerja)



Chi-Square=263.01, df=144, P-value=0.00000, RMSEA=0.064

Gambar 4.2.

Model Pengukuran *X-Models (t-values model) First Order*, (Kompensasi, Disiplin kerja, dan Lingkungan kerja)

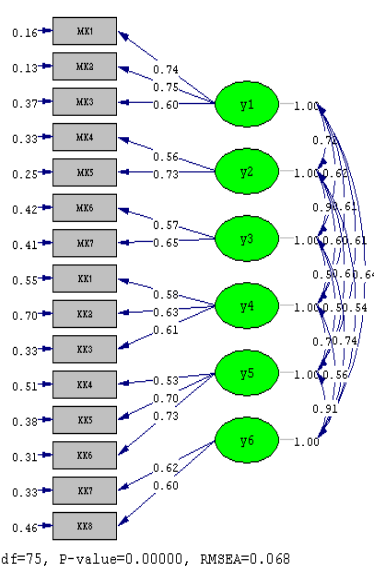
Berdasarkan pada Gambar 4.1 dan Gambar 4.2 di atas, akan dikemukakan pengujian parameter λ (*loading factor* /koefisien manifes) pengukuran pada model eksogen maupun endogen. Pengujian ini ditujukan untuk mengetahui kuat tidaknya indikator dari masing-masing variabel laten (konstruk). Dalam hal ini semua indikator dapat mengukur semua dimensi (Kompensasi, Disiplin kerja, dan Lingkungan kerja), karena semua indikator memiliki *standard loading factor* > 0,3 (Gambar 4.1) atau memiliki nilai t lebih besar dari 1,96 (Gambar 4.2), sehingga dapat dilanjutkan pada analisis berikutnya. Adapun uji kesesuaian model pengukuran *X- Models* (Kompensasi, Disiplin kerja, dan Lingkungan kerja) dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 4.1.
Hasil Uji Kesesuaian Model Pengukuran *X- Models* (Kompensasi, Disiplin kerja, dan Lingkungan kerja)
First Order

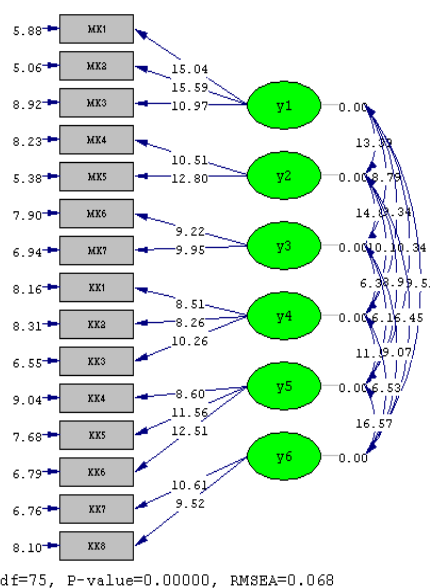
<i>Goodnes of Fit Statistics (GOF)</i>	Ukuran yang Diharapkan	Hasil Estimasi	Kesimpulan
GFI	GFI > 0,90	0,89	Marginal Fit
RMSEA	RMSEA < 0,08	0,064	Good Fit
NNFI	NNFI > 0,90	0,97	Good Fit
NFI	NFI > 0,90	0,96	Good Fit
AGFI	AGFI > 0,90	0,82	Marginal Fit
RFI	RFI > 0,90	0,94	Good Fit
IFI	IFI > 0,90	0,98	Good Fit
CFI	CFI > 0,90	0,98	Good Fit

Sumber : Hasil Pengolahan 2017 dengan LISREL 8.80

Berdasarkan tabel di atas, terlihat bahwa untuk uji kesesuaian model pengukuran *X- Models* (kompensasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja) memiliki dua kriteria yang marginal fit, yaitu GFI dan AGFI. Namun menurut Hair and Andersen, (2010 :623) masih dapat dilanjutkan untuk analisis berikutnya.



Gambar 4.3.
Model Pengukuran *Y-Models* (Standardized Model) First Order
(Motivasi kerja dan Komitmen dosen)



Gambar 4.4.
Model Pengukuran Y-Models (t-values model) First Order
(Motivasi kerja dan Komitmen dosen)

Berdasarkan pada Gambar 4.3 dan Gambar 4.4 di atas, akan dikemukakan pengujian parameter λ (*loading factor* /koefisien manifes) pengukuran pada model eksogen maupun endogen. Pengujian ini ditujukan untuk mengetahui kuat tidaknya indikator dari masing-masing variabel laten (konstruk). Dalam hal ini semua indikator dapat mengukur semua dimensi (Motivasi kerja dan Komitmen dosen), karena semua indikator memiliki *standard loading factor* > 0,3 (Gambar 4.3) atau memiliki nilai t lebih besar dari 1,96 (Gambar 4.4), sehingga dapat dilanjutkan pada analisis berikutnya. Adapun uji kesesuaian model pengukuran Y-Models (Motivasi Kerja dan Komitmen dosen) dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 4.2. Hasil Uji Kesesuaian Model Pengukuran Y-Models First Order
(Motivasi Kerja dan Komitmen dosen)

<i>Goodnes of Fit Statistics</i> (GOF)	Ukuran yang Diharapkan	Hasil Estimasi	Kesimpulan
GFI	GFI > 0,90	0,91	Good Fit
RMSEA	RMSEA < 0,08	0,068	Good Fit
NNFI	NNFI > 0,90	0,97	Good Fit
NFI	NFI > 0,90	0,95	Good Fit
AGFI	AGFI > 0,90	0,86	Marginal Fit
RFI	RFI > 0,90	0,93	Good Fit
IFI	IFI > 0,90	0,98	Good Fit
CFI	CFI > 0,90	0,98	Good Fit

Sumber : Hasil Pengolahan 2017 dengan LISREL 8.80

Berdasarkan tabel di atas, terlihat bahwa untuk uji kesesuaian model pengukuran Y-Models (Motivasi kerja dan Komitmen dosen) memiliki satu kriteria yang marginal fit, yaitu AGFI. Namun menurut Hair and Andersen, (2010 :623) masih dapat dilanjutkan untuk analisis berikutnya.

Model Pengukuran *Second Order*

Uji Statistik Model Pengukuran *Second Order* seperti ditunjukkan pada tabel berikut.

Tabel 4.3.
Uji Statistik Model Pengukuran *Second Order*

<i>Measurement Model</i>		<i>Loading factor</i>	<i>Standard Error</i>	<i>t_{hitung}</i>
<i>Latent Variable</i>	<i>Manifest Variable</i>			
Kompensasi	X1	0.36	0.90	5.16
	X2	0.67	0.17	15.00
	X3	0.74	0.14	15.99
Disiplin kerja	X4	0.36	0.86	5.49
	X5	0.61	0.24	13.81
	X6	0.73	0.05	18.98
	X7	0.73	0.06	18.72
Lingkungan kerja	X8	0.68	0.17	14.68
	X9	0.77	0.24	14.36
	X10	0.66	0.41	11.71
Motivasi kerja	Y1	0.49	0.36	7.23
	Y2	0.56	0.35	8.93
	Y3	0.35	0.49	6.83
Komitmen dosen	Y4	0.70	0.28	18.49
	Y5	0.53	0.39	9.26
	Y6	0.61	0.49	9.48

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2017 (LISREL 8.80)

Tabel di atas, terlihat bahwa semua *manifest* memiliki *Standardized Loading Factor* (SLF) $\geq 0,30$ dan nilai $|t_{hitung}| \geq 1,96$ atau $|t_{hitung}| \geq 2$ (pada $\alpha = 0,05$), maka semua *manifest* pembentuk variabel laten (eksogen dan endogen) adalah signifikan, dengan kata lain dapat dikatakan bahwa *manifest-manifest* bermakna dan signifikan dalam merefleksikan variabel laten. Sebelum analisis data dengan menggunakan SEM, maka terlebih dahulu dilihat hasil uji kecocokan model dengan menggunakan LISREL 8.80 sebagai berikut.

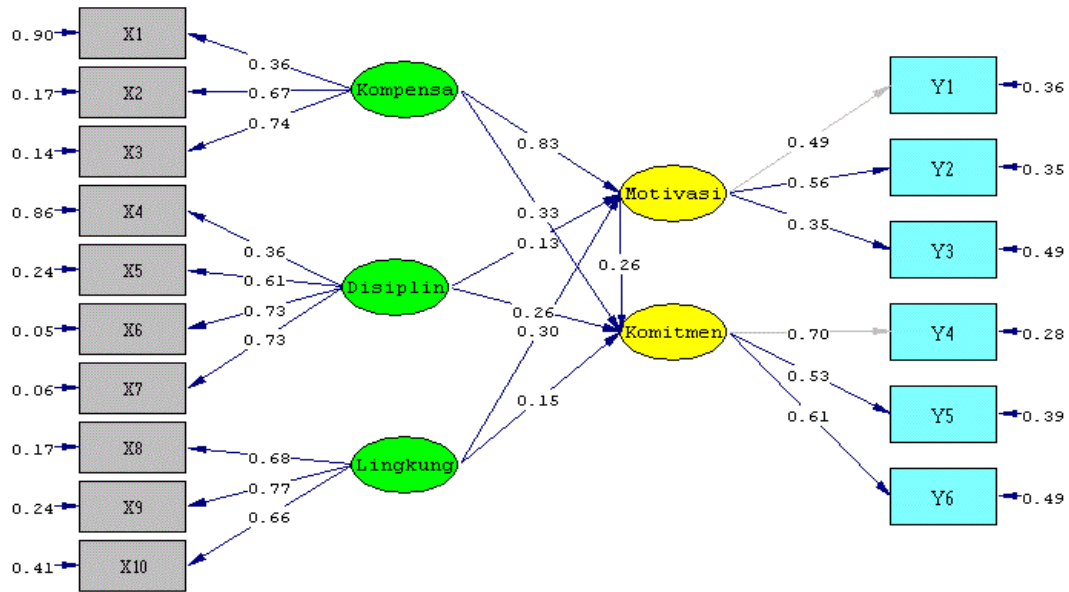
Tabel 4.4. Hasil Uji Kesesuaian Model Pengukuran *Second Order*

<i>Goodness of Fit Statistics (GOF)</i>	Ukuran yang Diharapkan	Hasil Estimasi	Kesimpulan
GFI	GFI > 0,96	0,87	Marginal Fit
RMSEA	RMSEA < 0,08	0,089	Marginal Fit
NNFI	NNFI > 0,90	0,95	Good Fit
NFI	NFI > 0,90	0,94	Good Fit
AGFI	AGFI > 0,90	0,82	Marginal Fit
RFI	RFI > 0,90	0,92	Good Fit
IFI	IFI > 0,90	0,96	Good Fit
CFI	CFI > 0,90	0,96	Good Fit

Sumber : Hasil Pengolahan dengan LISREL 8.80

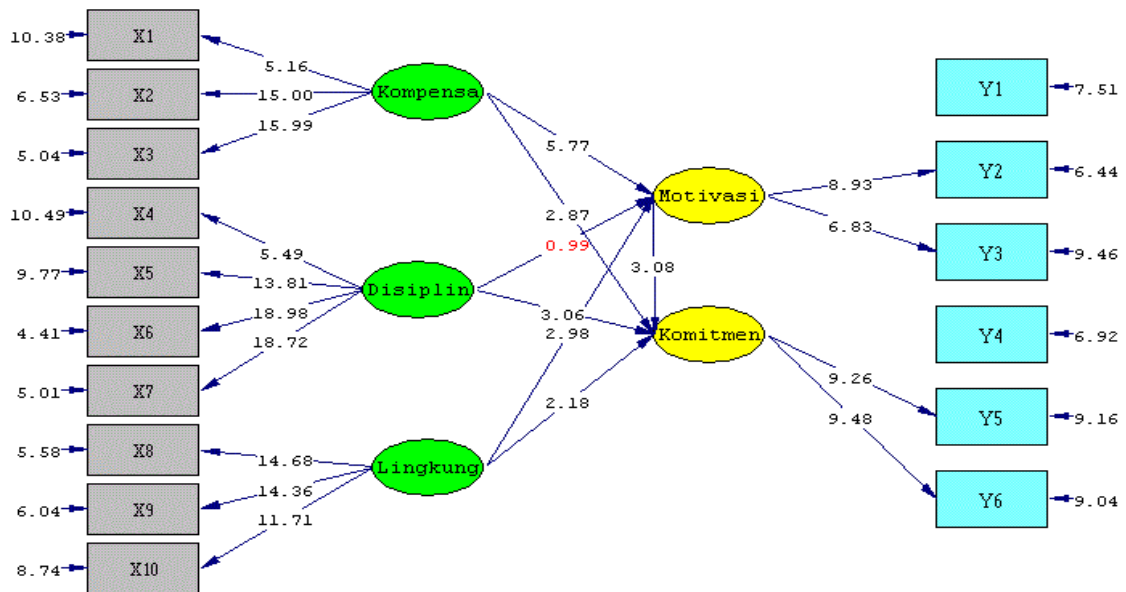
4.1 Model Hybrid *Second Order*

Model penuh persamaan SEM dengan menggunakan program LISREL 8.80 diperoleh dua model diagram lintasan, yaitu model *standardized* dan model *t-values*, masing-masing model seperti ditunjukkan pada Gambar berikut :



Chi-Square=259.03, df=94, P-value=0.00000, RMSEA=0.089

Gambar 4.5. Model Hybrid (Standardized Model) Second Order



Chi-Square=259.03, df=94, P-value=0.00000, RMSEA=0.089

Gambar 4.6. Model Struktural second order (t-value Model)

Tabel 4.5.
Uji Statistik Model Struktural

<i>Structure Models</i>		<i>Coefficient Factor (Standarized)</i>	<i>t_{hitung} / F_{hitung}</i>	Hasil uji
Variabel Endogen	Variabel Eksogen/ Endogen			
Motivasi kerja	Kompensasi	0.83	5.77	Signifikan (Parsial)
	Disiplin kerja	0.13	0.99	Tidak Signifikan
	Lingkungan kerja	0.30	2.98	Signifikan (Parsial)
	Kompensasi, Disiplin kerja, dan Lingkungan kerja	R ² = 0.50	47.91	Signifikan (Simultan)
Komitmen dosen	Kompensasi	0.33	2.87	Signifikan (Parsial)
	Disiplin kerja	0.26	3.06	Signifikan (Parsial)
	Lingkungan kerja	0.15	2.18	Signifikan (Parsial)
	Motivasi kerja	0.26	3.08	Signifikan (Parsial)
	Kompensasi, Disiplin kerja, Lingkungan kerja, dan Motivasi kerja	R ² = 0.76	67.52	Signifikan (Simultan)

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2017 (LISREL 8.80, t_{kritis}=1,96)

Dalam penelitian ini ada 9 (sembilan) hipotesis yang diuji, dari 9 hipotesis tersebut berdasarkan hasil pengujian tabel di atas, maka diperoleh kesimpulan bahwa terdapat satu hipotesis yang ditolak/tidak terbukti yaitu Hipotesis kedua (H2). Hasil selengkapnya dari pengujian masing-masing hipotesis dapat dilihat pada di bawah ini.

Tabel 4.6.
Hasil Pengujian Hipotesis

Hipotesis	Deskripsi	Kesimpulan
H1	Kompensasi berpengaruh terhadap Motivasi kerja	Diterima
H2	Disiplin kerja berpengaruh terhadap Motivasi kerja	Ditolak
H3	Lingkungan kerja berpengaruh terhadap Motivasi kerja	Diterima
H4	Kompensasi, Disiplin kerja, dan Lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap Motivasi kerja	Diterima
H5	Kompensasi berpengaruh terhadap Komitmen dosen	Diterima
H6	Disiplin kerja berpengaruh terhadap Komitmen dosen	Diterima
H7	Lingkungan kerja berpengaruh terhadap Komitmen dosen	Diterima
H8	Motivasi kerja berpengaruh terhadap Komitmen dosen	Diterima
H9	Kompensasi, Disiplin kerja, Lingkungan kerja, dan Motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap Komitmen dosen	Diterima

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2017

4.2 Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung

Tabel 4.7.
Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung

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

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

5. KESIMPULAN

1. Kompensasi terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja dosen Universitas Swasta Wilayah Kopertis IV Provinsi Banten. Adapun yang merefleksikan variabel kompensasi adalah dimensi kompensasi non finansial dan dimensi yang merefleksikan variabel motivasi kerja adalah kebutuhan berafiliasi.
2. Disiplin kerja terbukti berpengaruh **tidak signifikan** terhadap motivasi kerja dosen Universitas Swasta Wilayah Kopertis IV Provinsi Banten. Adapun yang merefleksikan variabel disiplin kerja adalah dimensi disiplin preventif dan dimensi yang merefleksikan variabel motivasi kerja adalah kebutuhan berafiliasi.
3. Lingkungan kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja dosen Universitas Swasta Wilayah Kopertis IV Provinsi Banten. Adapun yang merefleksikan variabel lingkungan kerja adalah dimensi hubungan dengan rekan kerja dan dimensi yang merefleksikan variabel motivasi kerja adalah kebutuhan berafiliasi.
4. Kompensasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terbukti secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja dosen Universitas Swasta Wilayah Kopertis IV Provinsi Banten dengan nilai kontribusi sebesar 50%, sementara sisanya 50% dipengaruhi faktor lain di luar kompensasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja. Adapun variabel yang dominan mempengaruhi motivasi kerja adalah kompensasi.
5. Kompensasi terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen dosen Universitas Swasta Wilayah Kopertis IV Provinsi Banten. Adapun yang merefleksikan variabel kompensasi adalah dimensi kompensasi non finansial dan dimensi yang merefleksikan variabel komitmen dosen adalah komitmen afektif.
6. Disiplin kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen dosen Universitas Swasta Wilayah Kopertis IV Provinsi Banten. Adapun yang merefleksikan variabel disiplin kerja adalah dimensi disiplin preventif dan dimensi yang merefleksikan variabel komitmen dosen adalah komitmen afektif.

7. Lingkungan kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen dosen Universitas Swasta Wilayah Kopertis IV Provinsi Banten. Adapun yang merefleksikan variabel lingkungan kerja adalah dimensi hubungan dengan rekan kerja dan dimensi yang merefleksikan variabel komitmen dosen adalah komitmen afektif.
8. Motivasi kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen dosen Universitas Swasta Wilayah Kopertis IV Provinsi Banten. Adapun yang merefleksikan variabel motivasi kerja adalah dimensi kebutuhan berafiliasi dan dimensi yang merefleksikan variabel komitmen dosen adalah komitmen afektif.
9. Kompensasi, disiplin kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama terhadap komitmen dosen Universitas Swasta Wilayah Kopertis IV Provinsi Banten dengan nilai kontribusi sebesar 76%, sementara sisanya 24% dipengaruhi faktor selain kompensasi, disiplin kerja, lingkungan kerja, dan motivasi kerja. Adapun variabel yang dominan mempengaruhi komitmen dosen adalah kompensasi dan adapun peran variabel motivasi dalam analisis langsung dan tidak langsung adalah sebagai *partial mediating*.

DAFTAR PUSTAKA

- Aamodt, G. Michael. 2007. *Industrial/Organizational Psychology: An applied Approach*. California. Thomas Wadsworth.
- Anoraga, Panji. 2006. *Psikologi Kerja*. Jakarta. Rineka Cipta.
- Arikunto, Suharsini. 2010. *Manajemen Penelitian*. Jakarta. Rineka Cipta.
- Armstrong, Michael. 2006. *Handbook of Human Resource Management Practise*. 10th Edition. London. Kogan Page.
- _____. 2010. *Performance Management*. Alih Bahasa Nyutran. Yogyakarta. Tugu Publisher.
- Cascio, Wayne F. 2013. *Managing Human Resource*. New York. McGraw Hill.
- Dessler, Gary. 2011. *Human Resource Managment*. 13th Edition. Global Edition. London. Pearson Education.
- Donald, R.Cooper & Pamela S.Schindler. 2006. *Bussines Research Methods*. 9th edition. New York. McGraw-Hill International Edition.
- Flippo, Edwin. B. 2005. *Personnel Management*. 6th edition. Philipppnies. McGraw Hill.
- Ghozali, Imam. 2008. *Analisis SEM dengan Amos*. Semarang. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gie, The Liang. 2006. *Ensiklopedia Administrasi*. Jakarta. Gunung Agung.
- Hair, J. Black & Anderson, R. E. 2010. *Multivariate Data Analysis (7th ed)*. Upper saddle River. New Jersey. Pearson Education International.
- Haryono, Siswoyo. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Manajer*. Jakarta. Intermedia Personalia Utama.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta. Bumi Aksara.
- Handoko, T. Hani. 2010. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. BPF.
- Husein, Umar. 2008. *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Gramedia Pustaka Utama.
- Ivancevich, John M. Matteson and Michael, T. 2007. *Organization Behavior and Management*. Madison-New York. McGraw Hill.
- _____. John M and Konopaske Robert. 2013. *Organization*. New Jersey. McGraw Hill.
- Kartono, Kartini. 2008. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta. Raja Grafindo Persada.

- Kinicki, A. dan Fugate M. 2013. *Organizational Behavior* 15ed. New York. McGraw Hill.
- Kreitner, Robert dan Angelo, Kinicki. 2014. *Organizational behavioral-Ed. 5*. Boston. McGraw-Hill.
- Luthans, Fred. 2011. *Perilaku Organisasi*. Edisi Bahasa Indonesia. Penerjemah Vivin Andhika Yuwono. Shekar Purwanti. dan Winong Rosari. Yogyakarta. Andi Offset.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung. Rosdakarya.
- Mathis, L. Robert dan Jackson, H. John. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerjemah Jimmy Sadeli dan Bayu Prawira Hie. Jakarta. Salemba Empat.
- McShane, Steven, L dan Von Glinow, Mary A. 2010. *Organizational Behaviour Emerging Knowledge and Practice For The Real World*. 5th. Edition. New York. McGraw Hill.
- Mowday, T. Richard, Porter W. Lyman and Steers, M. Richard. 2013. *Employee Organization Linkages. The Psychology of Commitment. Absenteeism. and Turnover (Organizational and occupational psychology)*. New York. Academic Press.
- Mullins LJ. 2010. *Management and organisational behaviour*. 5th. Edition Upper Saddle River. New Jersey. Pearson Education Inc.
- Nitisemito, Alex. S. 2009. *Manajemen Personalia*. Jakarta. Ghalia Indonesia.
- Riduwan dan Engkos. 2011. *Cara Menggunakan Dan Memaknai Path Analysis*. Bandung. Alfabeta.
- Rivai, Veithzal. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan. dari Teori ke Praktik*. Jakarta. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S.P. 2008. *Perilaku Organisasi*. Edisi 12. Alih Bahasa Diana Angelica, Ria Cahyani dan Abdul Rosyid. Jakarta. Prentice Hall.
- _____. dan Judge. 2013. *Perilaku Organisasi*. Alih Bahasa Diana Angelica, Ria Cahyani dan Abdul Rosyid. Jakarta. Salemba Empat.
- _____. dan Mary Coulter. 2012. *Manajemen*. Alih Bahasa T. Hermaya. Jakarta. Prehallindo.
- Sangaji dan Sopiah. 2010. *Metodologi Penelitian Pendekatan Praktis dalam Penelitian*. Yogyakarta. Andi Offset.
- Santoso, Singgih. 2011. *Structural Equation Modeling (SEM) Konsep dan Aplikasi dengan AMOS 18*. Jakarta. Elex Media Komputindo Kompas Gramedia.
- Sarwoto. 2007. *Dasar-dasar Organisasi dan Manajemen*. Jakarta. Ghalia Indonesia.
- Sedarmayanti, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Refika Aditama.
- Simamora, Henry. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi III. Yogyakarta. Aditama Media.
- Sinungan, Muchdarsyah. 2008. *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Jakarta. Bumi Aksara.
- Siagian, P. Sondang. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Bumi Aksara.
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta. Andi Offset.
- Stone, J. Raymond. 2008. *Human Resource Management*. 6th Edition. Australia. Milton.
- Suliyanto. 2006. *Metode Riset Bisnis*. Yogyakarta. Andi Offset.
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta . Kencana Prenada Media.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung. Alfabeta.
- Terry, George R. 2006. *Prinsip - Prinsip Manajemen*. Penerjemah J. Smith D.F.M. Jakarta. Bumi Aksara.

- Valentine R. Sean. Jackson H. John. and Mathis L. Robert. 2014. *Human Resource Management. 4th Edition*. Stamford-USA. Cengage Learning.
- Wijanto, Setyo Hari. 2009. *Structural Equation Modeling dengan LISREL 8.8 Konsep dan Tutorial*. Yogyakarta. Graha Ilmu.
- Yamin, Sofyan dan Kurniawan, Heri. 2009. *Structural Equation Modeling dengan Lisrel – PLS*. Jakarta. Salemba Empat.
- Yukl, Gary. 2010. *Leadership in Organizations*. Third Edition. Englewood Cliffs. Prentice Hall.

Referensi Jurnal

- Aji Tuhagana. 2016. *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Dosen Universitas Buana Perjuangan Karawang*. Jurnal Manajemen & Bisnis Kreatif ISSN 2528-0597 Vol 1, No 2. P. 86-106.
- Akafo. dkk. 2015. *An Assessment of Compensation Determinants and its Impact on Employee Commitment in Private Tertiary Institutions in Ghana*. Global Advanced Research Journal of Arts and Humanities (GARJAH) Vol. 4(2) pp. 015-025. July 2015. p.15-25.
- Allen. Natalie J and Meyer. John P. 2006. *The Measurement And Antecedents Of Affective. Continuance And Normative Commitment To Organization*. Journal of Occupational Psychology. 63. 1-18.
- Argensia. dkk. 2014. *Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Kantor Pengawasan Dan Pelayanan Bea Dan Cukai Tipe Madya Pabean B Medan)*. Jurnal Ekonom. Vol 17. No 2. April 2014.
- Bukman Lian. 2013. *Pengaruh Kepemimpinan. Motivasi Kerja dan Kompetensi terhadap Komitmen Kerja serta implikasinya pada Kinerja Pegawai pada Satuan Perangkat Daerah (SKPD) Kota Palembang*. Disertasi UPI-YAI.
- Buraidah dan Lieke. 2010. *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Komitmen Organisasi di Organisasi Pendidikan Islam*. Jurnal Pasca Sarjana Psikologi Universitas Gunadarma. p.1-12.
- Emmy Juliningrum dan Achmad Sudiro. 2013. *Pengaruh Kompensasi, Budaya Organisasi, terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja PTIIK Universitas Brawijaya*. Jurnal Aplikasi Manajemen. Volume. 11, Nomor. 4, ISSN. 1693-5241. P. 665-676.
- Erwin Dwi Edi Wibowo. 2013. *Pengaruh Kompensasi Dan Aktualisasi Diri Terhadap Motivasi Penelitian Dosen Universitas Semarang*. Jurnal Bisnis and Manajemen, ISSN 2319 – 8028, Vol.3, PP 64-79.
- Gunawan. Yunus dan Amri. 2013. *Pengaruh Lingkungan Organisasi, Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Motivasi Kerja serta dampaknya terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pertanahan Kota Banda Aceh*. Jurnal Manajemen ISSN 2302-0199. PP. 36- 45.
- Heather L. Moore. 2014. *The Effect of Ethical Climate on the Organizational Commitment of Faculty Members*. Journal of Academic and Business Ethics. Volume 9. December 2014;1-15.
- Husnain Safdar Butt. dkk. 2012. *Impact of Work and Physical Environment on University Lecturer's Commitment*. Ijer 2012. v3i3. 33 – 43. ISSN. 2229-6158.
- Jajang Amiroso dan Mulyanto. 2015. *Influence of Discipline, Working Environment, Culture of Organization and Competence on Workers' Performance through Motivation, Job Satisfaction*. Journal of Business and Management. Vol.7. No.36. 2015. ISSN 2222-1905.
- Kaihatu Thomas Stefanus & Wahyu Astjajo Rini. 2008. *Kepemimpinan transformasional dan pengaruhnya terhadap kepuasan atas kualitas kehidupan*

- kerja, komitmen organisasi, dan perilaku ekstra peran: studi pada guru-guru SMU di Kota Surabaya.* Fakultas Ekonomi-Universitas Kristen Petra. Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan. Vol.98. No.1. 49-61.
- Mahmudah. 2011. *Influence of Motivation Andculture on Organizational Commitmen and Performance of Employee of Medical Services.* Academic Research Internationa Volume 1. Issue 3. ISSN. 2223-9553.
- Mangkunegara and Octorend. 2015. *Effect of Work Discipline. Work Motivation and Job Satisfaction on Employee Organizational Commitment in the Company (Case Study in PT. Dada Indonesia).* Universal Journal of Management 3(8). 318-328. 2015.
- Mary Hanrahan. 2012. *The Effect of Learning Environment Faktors on Students' Motivation and Learning.* International Journal of Science Education 20 (6). ISSN 2319 – 8028. p 737-753.
- Mudayen. 2010. *Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir, Lingkungan dan Pengalaman terhadap Motivasi dan Prestasi Kerja Karyawan Penerbit dan Percetakan Kanisius Yogyakarta.* Jurnal Penelitian Vol. 13. No. 2. Mei 2010. ISSN 2355-5408. P. 169-198.
- Myong Ok Kim. 2015. *The Effect of Smartwork E.nvironment on Organizational Commitment and Innovative Behavior in the Global Financial Service Industry.* Journal of Service Science and Management. 2015. 8. 115-124.
- Nevgi Anne. Liisa Postareff & Sari Lindblom. 2014. *The Effect Of Discipline on Motivational and Self-Efficacy Beliefs and on Approaches to Teaching of Finnish and English University Teachers.* Research and Development of Higher Education Faculty of Behavioural Sciences University of Helsinki.
- Ogaboh & Okorie. 2015. *Work Environment and Employees' Commitment in Agro-Based Industries in Cross River State, Nigeria.* Global Journal of Human - Social Science. ISSN. 0975-587X. Volume 15 Issue 6 Version 1.0. 2015.
- Paul Edwards. 2013. *The Puzzle of Work. Autonomy and Commitment Plus Discipline and Insecurity.* SKOPE Research Paper No.16. ISSN 1466-1535.
- Paul Nwakpa. 2015. *Discipline and Motivation. Panacea for Effective Secondary School Administration in Nigeria.* Journal of Research in Humanities and Social Science. Volume 3 - Issue 5 (2015). ISSN. 2321-9467. p.58-61.
- Praptiestrini. 2016. *Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Dan Disiplin Kerja, Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Dinas Pariwisata Dan Kebudayaan Kabupaten Karanganyar.* Jurnal Paradigma Vol. 14, No. 01, ISSN . 1693-0827.
- Rijalu Negash. Shimelis Zewude And Reta Megersa. 2014. *The Effect of Compensation on Employees Motivation. In Jimma University academic.* Journal of Business Management and Accounts ISSN 2315-6899 Vol. 3.
- Rizal Rachman. 2016. *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Dampaknya Pada Kinerja.* SNIPTEK 2016, ISBN. 978-602-72850-3-3.
- Safrijal. 2013. *Pengaruh Kompensasi dan Iklim Organisasi terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Dosen STIKes Cut Nyak Dhien Langsa.* Jurnal Manajemen Indonesia, Vol. 14. No. 2 ISSN. 1412-4521, P.163-171.
- Samina dan Komal. 2011. *Influence of Employee Compensation on Organizational Commitment and Job Satisfaction. A Case Study of Educational Sector of Pakistan.* International Journal of Business and Social Science Vol. 2 No. 8; May 2011. p.25-32.
- Srimulyani, V.A. 2009. *Tripologi dan Anteseden Komitmen Organisasi.* Jurnal Universitas Petra. Semarang.

- Syed Akif Hasan. 2014. *Effect of Organizational Discriminatory Discipline Practices on Work Motivation of University Lecturer's.* International Conference on Business, Law and Corporate Social Responsibility (ICBLCSR'14) Oct 1-2. 2014 Phuket (Thailand).
- Wahyu Nurhuda .2016. *Pengaruh Disiplin Dosen Terhadap Motivasi Belajar Mahasiswa Di Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Bakti Tunas Husada Tasikmalaya.* Jurnal Kesehatan Bakti Tunas Husada, Volume 16 Nomor 1 Agustus 2016. ISSN. 2087-1090. P. 32-37.
- Widiya Avianti. 2014. *The Influence of Organization Structure, Work Environment and Motivation on Politeknik LP3I Bandung.* International Journal of Business, Economics and Law. Vol. 5. ISSN. 2289-1552.
- Wijaya, Elsa dan Fricha. 2010. *Pengaruh Job Insecurity. Komitmen Karyawan dan Kepuasan Kerja terhadap Intention to Quit.* Jurnal Ekonomi. Universitas Brawijaya Malang.
- Yasir Arafat. 2014. *Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Serta Implikasinya Terhadap Kinerja Dosen Tetap Universitas Swasta Di Provinsi Sumsel.* Disertasi UPI-YAI. Jakarta.
- Zainudin, dkk. 2015. *Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Dosen di PTN Kota Palembang.* Jurnal Administrasi Bisnis Vol. 25 No. 1. ISSN.2089-3590. P. 229-238.