

FAKTOR APA YANG MEMPENGARUHI KOMITMEN KERJA PADA PERGURUAN TINGGI BERBASIS PESANTREN (PERIODE COVID-19)

Nely Rahmatillah¹

ijnely01@gmail.com

¹) Institut Agama Islam Qomaruddin Gresik

Abstrak

Tujuan pendidikan tinggi (fokus pada Perguruan tinggi berbasis pesantren) sangat dipengaruhi oleh komitmen kerja. Semakin tinggi komitmen, maka semakin tinggi civitas akademik dalam memperhatikan kegiatan Tridharma Perguruan Tinggi. Tujuan penelitian ini adalah mengkaji kepemilikan komitmen kerja Perguruan tinggi berbasis pesantren pada periode Covid-19. Faktor apakah yang mempengaruhi? Melalui regresi linier berganda, hasil uji parsial diperoleh hasil signifikan bahwa self-efficacy berpengaruh terhadap komitmen civitas akademik Perguruan tinggi berbasis pesantren. Pada periode pandemi Covid-19, kinerja baik para civitas akademik atau kesungguhan menyelesaikan berbagai tugas dalam beragam kondisi (self-efficacy) mempengaruhi komitmen pelaksanaan kegiatan Tridharma Perguruan Tinggi. Lebih lanjut, kondisi ini merekomendasikan pemberlakuan evaluasi antar divisi untuk mencapai kondisi kerja yang nyaman sesuai Standar Operasional Prosedur (SOP) protokol kesehatan periode Covid-19. Kerjasama antar divisi dan internal divisi juga memerlukan koordinasi sesuai SOP protokol kesehatan periode Covid-19.

Kata Kunci: *Komitmen kerja, Perguruan tinggi berbasis pesantren, tridharma perguruan tinggi*

A. PENDAHULUAN

Kehadiran Perguruan tinggi berbasis pesantren sebagaimana Heriyudanta 2016 dalam (Munif & Baharun, 2018) jelaskan merupakan salah satu upaya pesantren dalam mengakomodir, dan merespon tuntutan perkembangan masyarakat. Sistem kehidupan yang semakin kompleks, menuntut masyarakat untuk semakin kompetitif dalam semua bidang, oleh karenanya, pesantren melihat perlu mengintegrasikan kompetensi *religious* dengan kompetensi keterampilan dan pengetahuan modern. Tujuannya adalah untuk mencetak generasi yang berkarakter, memiliki keilmuan multidisipliner, memiliki kecerdasan spiritual sehingga siap terjun dalam kehidupan masyarakat dan mampu berdakwah secara kontekstual.

Perguruan tinggi berbasis pesantren merupakan salah satu model pendidikan di Indonesia yang merupakan kolaborasi formal dan Non Formal. Pada umumnya Pendidikan ini berada di bawah management Yayasan Pondok pesantren yang secara definitif termasuk kategori Pendidikan Non formal, tertua di Nusantara dan mampu bertahan hingga saat ini. Seiring dengan perkembangan masyarakat, pesantren bertransformasi dengan cara mengintegrasikan system Pendidikan formal kedalam pesantren, maka kemudian berdirilah Perguruan tinggi berbasis pesantren.

Perguruan tinggi pesantren merupakan bentuk transformatif model Pendidikan dengan cara pengintegrasian nilai dan sistem pendidikan pesantren dengan sistem Pendidikan perguruan tinggi. Sebagai bentuk integratif, nilai dan system pesantren diadopsi dalam pengelolaan dan pelaksanaan pembelajaran di perguruan tinggi berbasis pesantren. Figure, nilai dan system yang ada di Pesantren dijadikan sentral pelaksanaan Pendidikan. Semua fasilitas, sarana dan prasarana juga terintegrasi dengan Pesantren yang menaunginya (perpustakaan, ruang kuliah, halaman, asrama dan lain lain) (Bali, 2017). Namun seiring dengan perkembangan masyarakat, Perguruan tinggi berbasis Pesantren beradaptasi Kembali dengan tidak membatasi peserta didiknya hanya dari kalangan Santri pesantrennya.

Persaingan lembaga Pendidikan saat ini, menuntut perguruan tinggi berbasis pesantren untuk memperbaiki kualitas pelayanan dan pembelajaran, agar tidak dipandang sebelah mata, dianggap sebagai *second Choice*. (Warits, 2015) melihat Urgensi pengembangan Mutu Perguruan tinggi berbasis Pesantren sebagai Keniscayaan untuk mereduksi stigma yang menempatkan Perguruan tinggi berbasis pesantren sebagai lembaga Pendidikan *kelas 2*, sebagai alternatif pilihan kedua, padahal sesungguhnya sistem ini memiliki kelebihan dan keunggulan yang dimiliki Perguruan tinggi non Pesantren.

Pengelolaan Perguruan tinggi Berbasis Pesantren membutuhkan perbaikan management seiring dengan perkembangan kelembagaan Pendidikan saat ini. Model manajemen konvensional pesantren tidak lagi dapat diterapkan pada sistem baru ini. Dalam sistem baru ini dituntut bagaimana mengintegrasikan management pengelolaan tridharma Pendidikan tinggi yang sebelumnya pada model konvensional bersifat sentralistik, dan kaburnya kemampuan personal dalam hasil kinerja kelompok. Perguruan tinggi Berbasis pesantren, Sebagian masih menerapkan sistem pengelolaan pesantren konvensional, Hal ini ditandai dengan fleksibilitas pembagian kerja, implementasi jam kerja, prinsip dan penilaian hasil kinerja. Model ini cenderung bersifat *organic* dimana prinsip formal relative rendah, sistem dan prosedur cenderung sekedar formalitas atau bahkan bersifat informal dan memiliki sifat hubungan *organic* antar bagian dalam kelembagaannya (Zarkasyi, 2017)

Peningkatan pengelolaan kelembagaan perguruan tinggi berbasis pesantren menurut (Khori, 2017) untuk meningkatkan kualitas dan pengelolaan kelembagaan harus menekankan pada POAC (Planning, Organizing, Actuating and Controlling). Perguruan tinggi berbasis pesantren memerlukan perubahan manajemen dalam pengelolaan kegiatan pembelajaran, penelitian dan pengabdian masyarakat. Inovasi teknologi (penggunaan daring) mampu mengganti sistem tradisional pra-periode Covid-19 menjadi sistem pendidikan modern pasca periode Covid-19. Hubungan integrasi antar individu (rasional dan impersonal) dalam organisasi sangat dibutuhkan Thomson dalam (Liliweri, 2017) Civitas akademik yang terkoordinasi dan mampu bersatu dengan segenap sumber daya lain (teknologi, sistem administrasi dan kesiapan mahasiswa) dalam Perguruan tinggi

berbasis pesantren merupakan kunci utama keberhasilan Tridharma. Kerjasama dalam manajemen Perguruan tinggi dijelaskan dalam Al-Qur'an:

... أَنْ أَقِيمُوا الدِّينَ وَلَا تَتَفَرَّقُوا فِيهِ...

Artinya: "...Tegakkanlah agama dan janganlah kamu berpecah belah tentangnya..." (QS. Al-Syuura: 13)

Tafsir yang disampaikan oleh Al-Qurtubi pada surat Al-Syuura ayat 13 adalah adanya seruan untuk masuk dalam sebuah barisan (organisasi) yang rapi, tidak terpecah agar mudah dalam mencapai visi dan misi Perguruan tinggi berbasis pesantren. Ayat tersebut juga didukung oleh hadits yang ditulis oleh Marhum Sayyid 2001 dalam (Faizin, 2018) berikut:

إن الله عز وجل يحب إذا عمل أحدكم عملاً أن يتقنه

Artinya: *Sesungguhnya Allah mencintai orang yang jika melakukan suatu pekerjaan dilakukan dengan tepat, terarah dan tuntas.*

Kerjasama yang baik memerlukan komitmen. Adapun komitmen dalam organisasi menurut (Badura, 1977) dapat diidentifikasi dalam empat karakteristik berikut: (1) karakteristik pribadi; (2) karakteristik jabatan; (3) karakteristik pengalaman kerja; (4) karakteristik peran individu dalam organisasi. Ekspresi individu atas loyalitas untuk terlibat, mengembangkan dan mendukung keberhasilan Perguruan tinggi berbasis pesantren pada periode Covid-19 penting untuk diteliti. Faktor apa yang mempengaruhi komitmen individu merupakan pertanyaan utama penelitian.

(Munawir, 2019) berpendapat bahwa komitmen dipengaruhi oleh ada tidaknya tiga faktor berikut: (1) kepuasan kerja intrinsik; (2) kepuasan kerja ekstrinsik; dan (3) *self efficacy*. Kepuasan kerja ekstrinsik merupakan rangsangan dari luar seperti teman kerja, hubungan dengan atasan, besar kecilnya gaji dan hubungan sosial dalam pengelolaan Perguruan tinggi berbasis pesantren. Berbeda dengan kepuasan ekstrinsik, kepuasan intrinsik merupakan rangsangan kerja yang berasal dari dalam individu, seperti besar kecilnya tanggung jawab, pemanfaatan kemampuan individu dalam organisasi dan semangat dalam pengembangan pesantren. *Self efficacy* atau keyakinan dapat mengerjakan pekerjaan yang rumit,

mampu memecahkan konflik, dan menemukan solusi dalam setiap masalah juga dapat mempengaruhi komitmen organisasi.

Guna menganalisis tujuan penelitian tersebut, penulis menggunakan model regresi berganda dengan menetapkan variabel komitmen sebagai variabel terikat dan variabel kepuasan kerja intrinsik, kepuasan kerja ekstrinsik dan *self efficacy* sebagai variabel bebas. Teknik pengambilan sample dilakukan dengan cara *stratified sampling* pada semua civitas akademik Perguruan tinggi berbasis pesantren (IAIDA Blok Agung Banyuwangi, IAI-Qomaruddin Gresik dan UNIRA Malang). Masing-masing 30 sampel tenaga akademik, tata usaha dan civitas akademik diminta untuk mengisi survey online untuk kemudian dilakukan analisis menggunakan *software* SPSS 22. Penulis membagi sub-tema jurnal dalam bagian berikut (B) landasan teori yang berkaitan dengan komitmen dan kepuasan kerja; (C) metode penelitian; (D) pembahasan penelitian dan (E) kesimpulan dan saran.

B. LANDASAN TEORI

Komitment merupakan salah satu komponen penting dalam meningkatkan kinerja kelembagaan. (Putri, 2014) menyimpulkan komitmen kerja dari berbagai sumber sebagai dorongan dalam diri karyawan untuk peduli dengan pekerjaan, dan berupaya mendapatkan kepuasan dari hasil pekerjaannya sehingga bersedia meluangkan lebih banyak waktu untuk menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya.

Sementara itu, menurut (Robbins & Judge, 2007) Robbins dan Judge komitmen merupakan kondisi dimana seorang individu lebih memihak organisasi (lembaga) dan berbagai konsekwensinya (tujuan dan keinginan organisasi) untuk mempertahankan keberadaannya dalam oraganisasi tersebut. mendefinisikan komitmen sebagai suatu keadaan dimana seorang individu memihak organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi. Hal ini kurang lebih sama dengan yang (Rivai, 2004) jelaskan, bahwa Komitmen kerja adalah suatu keadaan dimana seorang pegawai lebih berpihak pada suatu organisasi beserta tujuan-tujuannya serta berkeinginan memelihara keanggotaannya. Kondisi ini menjadikan keterlibatannya dalam pekerjaan bersifat Aktif bukan bersifat Pasif.

Beberapa penelitian terdahulu yang mendukung penelitian ini antara lain dijelaskan dalam penelitian Meyer 2002 dalam (Kehoe & Patrick, 2013) Menggunakan model meta-analisis yang mempertimbangkan analisis waktu, penelitian tersebut menyimpulkan bahwa terdapat tiga faktor yang mempengaruhi komitmen, antara lain keterlibatan dalam pekerjaan, kepuasan kerja, dan keinginan yang tinggi untuk menyelesaikan pekerjaan secara individu maupun kelompok. Berikutnya, penelitian juga dilakukan oleh (Munawir, 2019) pada beberapa sekolah berbasis pesantren yang mengutamakan komitmen individu untuk menjaga keluar masuknya civitas akademik, swasta dan negeri. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa komitmen dipengaruhi oleh tiga faktor utama, kepuasan kerja intrinsik, kepuasan ekstrinsik dan *self efficacy*.

Komitmen dalam organisasi dimungkinkan bersifat negatif dan positif. Komitmen positif akan mampu meningkatkan kinerja dan mengurangi keluar masuknya pegawai. Sebaliknya, komitmen negatif akan menurunkan kinerja dan keluarnya pegawai civitas akademik. Pembagian mengenai komitmen juga disampaikan oleh Allen & Meyer 1990, dalam (Sutanto & Gunawan, 2013), terdapat tiga komitmen antara lain: (1) komitmen afektif atau komitmen dasar atas keinginan (*want to*) terlibat dalam kegiatan Perguruan tinggi; (2) komitmen *continuance* atau komitmen atas dasar kebutuhan (*need to*) dan (3) komitmen normatif atau keinginan untuk membuat perubahan atau melakukan sesuatu (*ought to*). Tiga tingkatan komitmen tersebut merupakan fokus analisis variabel terikat penelitian.

Berikutnya, definisi kepuasan kerja disampaikan oleh (Hasibuan, 2020) yaitu kesesuaian antara harapan dan kenyataan dalam lingkungan kerja. Tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan mendorong komitmen individu. Interaksi yang baik dengan rekan kerja, atasan, diberlakukannya aturan dan kebijakan yang fleksibel dalam periode Covid-19, kerjasama yang baik antara civitas akademik dan mahasiswa dapat meningkatkan kepuasan kerja. Kesempatan sertifikasi dosen, penghargaan kreatifitas, pengakuan instansi serta tanggung jawab institusi dapat meningkatkan kepuasan kerja. Dua dimensi sumber kepuasan kerja antara lain adalah kepuasan yang berasal dari intrinsik (dalam diri) dan kepuasan yang

berasal dari ekstrinsik (luar diri). Selain dua kepuasan tersebut, terdapat faktor lain yang mempengaruhi komitmen yaitu *self efficacy*.

Self efficacy dapat mempengaruhi seseorang dalam menentukan tindakan. Definisi *Self efficacy* secara sederhana adalah tingkat kinerja baik seseorang dalam menyelesaikan tugas dalam berbagai ragam kondisi. Efikasi berkaitan dengan harga diri atau self-esteem karena mampu mengukur kesuksesan atau kegagalan seseorang. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja ekstrinsik, kepuasan kerja intrinsik dan *Self efficacy* terhadap komitmen akan dibahas menggunakan metode penelitian berikut.

C. METODE PENELITIAN

Survey dilakukan secara online kepada tiga Perguruan tinggi berbasis pesantren, IAIDA Blok Agung Banyuwangi, IAI-Qomaruddin Gresik dan UNIRA Malang. Waktu penelitian dilakukan pada periode awal *lock down*, Februari 2020. Menggunakan jenis penelitian kuantitatif dan model regresi berganda penulis mencoba mengetahui pengaruh tiga variabel bebas (kepuasan kerja, dan *self efficacy*) terhadap satu variabel terikat (komitmen).

Data kuisisioner menggunakan pengukuran skala likert, dimulai dari skala 1 yang menyatakan sangat tidak setuju hingga skala 5 yang menyatakan sangat puas. Hasil pengisian kuisisioner akan dibobot dengan rasio pembobotan data pengukuran skala likert. Dalam penelitian, populasi ditetapkan sebanyak 90 dosen dan pegawai pada tiga Perguruan tinggi berbasis pondok pesantren. Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan *stratified sampling* atau pengambilan sampel berdasarkan strata, sesuai kebutuhan jumlah yang dapat mewakili analisis. Adapun teknik analisis data ditetapkan menggunakan model regresi linier berganda (Ordinary Least Square) dengan penetapan model ekonometri sebagai berikut:

$$Y = const + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \alpha_i \quad (1)$$

Keterangan:

Y : Total Commitment
 X_1 : Kepuasan kerja ekstrinsik
 X_2 : Kepuasan kerja intrinsik

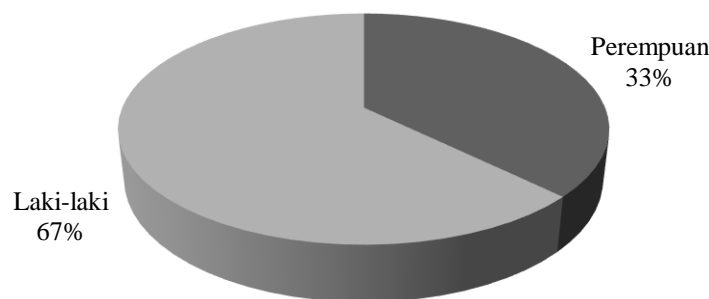
X_3 : *Self-efficacy*
 $\beta_1, \beta_2, \beta_3$: Koefisien regresi model penelitian
 α : *Error term*

Berdasarkan model tersebut, hipotesis (H) ditetapkan sebagai berikut:

1. H₁ : Secara parsial, variabel kepuasan kerja ekstrinsik berpengaruh terhadap komitmen
2. H₂ : Secara parsial, variabel kepuasan kerja intrinsik berpengaruh terhadap komitmen
3. H₃ : Secara parsial, variabel *self-efficacy* berpengaruh terhadap komitmen
4. H₄ : Secara simultan, variabel kepuasan kerja ekstrinsik, intrinsik dan *self-efficacy* berpengaruh terhadap komitmen

D. HASIL PENELITIAN

Responden dikategorikan menurut dua kriteria, jenis kelamin dan usia. Pada kategori jenis kelamin, diperoleh data bahwa sampel penelitian didominasi oleh laki-laki (sejumlah 60 civitas akademik). Hasil tersebut menginformasikan bahwa pegawai pada Perguruan tinggi berbasis pesantren masih didominasi laki-laki. Hasil pengelompokan data jenis kelamin dapat dilihat pada Gambar 1 berikut:

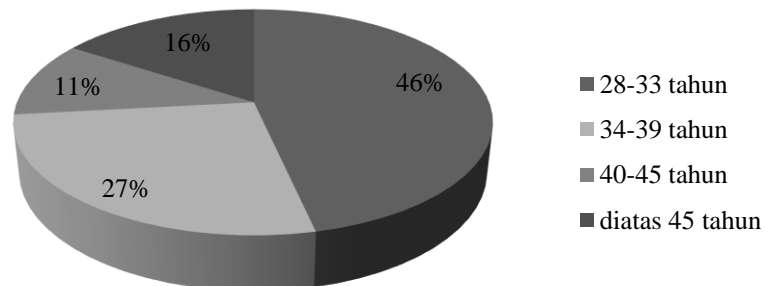


Sumber: Data penelitian, diolah

Gambar 1: Karakteristik Jenis Kelamin Responden

Berikutnya, kategori usia diperoleh data bahwa reaseponden berusia 28-33 tahun sejumlah 42 orang, usia 34-39 sebanyak 24 orang, usia 40-45 sebayak 10

orang dan diatas 45 sebanyak 14 orang. Secara proporsi, jumlah tersebut dapat dilihat dalam Gambar 2 berikut:



Sumber: Data penelitian, diolah

Gambar 2: Karakteristik Usia Responden

Setelah analisis deskriptif dalam gambar diagram (kategori jenis kelamin dan usia), data hasil survey selanjutnya diuji validitas dan reliabilitasnya. Hasil uji tersebut menunjukkan bahwa hanya variabel *self-efficacy* yang valid dan reliabel. Nilai Conbach Alpha hitung diperoleh hasil = 0,6. Hasil tersebut sesuai Tabel 1 berikut:

Tabel 1. Analisis Uji Validitas dan Reliabilitas Data

Nama Variabel	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Kepuasan ekstrinsik	0,252	0,284	Tidak valid, reliabel; $\alpha=5\%$
Kepuasan intrinsik	0,118	0,284	Tidak valid, reliabel; $\alpha=5\%$
<i>Self-efficacy</i>	0,501	0,284	Valid, reliabel; $\alpha=5\%$
Total komitmen	0,577	0,284	Valid, reliabel; $\alpha=5\%$

Sumber: Data penelitian diolah

Berdasarkan hasil uji validitas dan reliabilitas data, Hipotesis 1 dan Hipotesis 2 tidak dapat diteliti (variabel kepuasan ekstrinsik dan intrinsik tidak valid). Selanjutnya penelitian dilakukan menggunakan analisis regresi sederhana menggunakan model alternatif $Y = \beta_0 + \beta_3 X_3 + \alpha_i$, untuk menjawab Hipotesis 3 dan 4.

Uji parsial dan simultan pada model alternatif akan menjawab pengaruh *self-efficacy* terhadap komitmen. Hasil t-hitung diperoleh nilai lebih besar dari nilai t-tabel ($4,393 > 1,676$) yang berarti bahwa hipotesis diterima, *self-efficacy*

berpengaruh terhadap komitmen. Penetapan α_i sebesar 95 persen menunjukkan hasil uji simultan f-statistik sebesar 0,000 juga signifikan. Hasil perhitungan disajikan dalam Tabel 2 berikut:

Tabel 2. Hasil Analisis Regresi dan Analisis Koefisien Determinasi

Nama Variabel	Coefficients	Std. Error	Sig.	Keterangan
Konstanta	2,64	0,484	0,000	Signifikan; $\alpha=5\%$
<i>Self-efficacy</i> *	0,453	0,103	0,000	Signifikan; $\alpha=5\%$
<i>Model Summary</i> **	<i>Value</i>			
R	0,524*		52,4%	
R Square	0,275		27,5%	
Adjusted R Square	0,260		26%	
Std. Error of the Estimate	0,588		58%	
Durbin-Watson	2,235			

Dependent variable: Total komitmen* *Predictors: (Constant), Self-efficacy*

Sumber: Data penelitian diolah

Nilai multiplier sebesar 0,453 secara statistik menunjukkan arti bahwa peningkatan 100 persen *self-efficacy* akan berpengaruh pada peningkatan 45 persen komitmen. Besar pengaruh *self-efficacy* terhadap komitmen ditentukan oleh besarnya R^2 yang memberikan nilai rendah, hanya 26 persen dan 74 persen dipengaruhi variabel lain diluar model (Tabel 2).

E. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis model regresi, dapat disimpulkan bahwa *self-efficacy* berpengaruh terhadap komitmen civitas akademik Perguruan tinggi berbasis pesantren. Pengaruh positif *self-efficacy* terhadap komitmen mendukung hasil penelitian (Munawir, 2019). Pada periode pandemi Covid-19, kinerja baik para civitas akademik atau kesungguhan menyelesaikan berbagai tugas dalam beragam kondisi (*self-efficacy*) mempengaruhi komitmen pelaksanaan kegiatan Tridharma Perguruan Tinggi. Lebih lanjut, kesimpulan tersebut merekomendasikan pemberlakukan evaluasi antar divisi untuk mencapai kondisi kerja yang nyaman sesuai Standar Operasional Prosedur (SOP) protokol kesehatan periode Covid-19. Kerjasama antar divisi dan internal divisi juga memerlukan koordinasi sesuai SOP protokol kesehatan periode Covid-19.

Saran

Keterbatasan dalam studi antara lain adalah hanya menganalisis pengaruh tiga variabel bebas, dimana dua diantaranya tidak valid. Jawaban kuisisioner yang memiliki

trend yang konsisten tetapi tidak tepat mengukur variabel, merekomendasikan penelitian lanjutan dengan menggunakan metode lain yang lebih mendalam, seperti metode kualitatif dengan teknik analisis studi kasus atau *grounded* riset.

Daftar Pustaka

- Badura, A. (1977). Self Efficacy: Toward A Unifying Theory Of Behavioral Change. *Psychological Review*, 84(2), 191-215.
- Bali, M. M. (2017). Perguruan tinggi Islam berbasis pondok pesantren. *Al-Tanzim: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 1(2), 1-14.
- Faizin, A. W. (2018). *Tafsir Ekonomi Kontemporer: Menggali Teori Ekonomi dari Ayat-Ayat Al-Quran*. Jakarta: Gema Insani.
- Hasibuan, H. (2020). *Manajemen Personalia Dan Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPF.
- Kehoe, R. R., & Patrick, M. W. (2013). The impact of high-performance human resource practices on employees' attitudes and behaviors. *Journal of management*, 39(2), 366 - 391.
- Khori, A. (2017). Manajemen Pesantren sebagai Khazanah Tonggak Keberhasilan Pendidikan Islam. *Manageria: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 2(1), 127 - 153.
- Liliweri. (2017). *Sosiologi Organisasi*. Bandung: Citra Aditya.

- Meyer, John P., David J. Stanley, Lynne Herscovitch, and Laryssa Topolnytsky. "Affective, continuance, and normative commitment to the organization: A meta-analysis of antecedents, correlates, and consequences." *Journal of vocational behavior* 61, no. 1 (2002): 20-52.
- Munawir. (2019). Prinsip Dasar Pada Kepuasan Kerja, Seflefficacy, Komitmen Organisasi Pada Sekolah Diploma: Penilaian Empiris Atas Indikator Kinerja. 4, 137 - 157.
- Munif, M., & Baharun, H. (2018, Februari). Perguruan Tinggi Berbasis Pesantren : Menggagas Interkoneksi Agama Dan Sains. *Jurnal Penelitian*, 12(1), 137 - 160.
- Putri, F. I. (2014). HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DENGAN KOMITMEN KERJA KARYAWAN DI BALAI PENDIDIKAN DAN PELATIHAN SOSIAL. *Bahana Manajemen Pendidikan: Jurnal Administrasi Pendidikan*, 2(1), 220 - 232.
- Rivai, V. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo.
- Robbins, S., & Judge. (2007). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sutanto, E., & Gunawan, C. (2013). Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional dan Turnover Intentions. *Jurnal Mitra Ekonomi Bisnis*, 4(1), 76-88.
- Warits, A. (2015). *Strategi pengembangan mutu perguruan tinggi keagamaan Islam berbasis pesantren: Studi multikasus pada Institut Ilmu Keislaman Annuqayah dan Institut Dirosat Islamiyah Al-Amien Kabupaten Sumenep Madura*. Program Manajemen Pendidikan Islam Sekolah Pasca Sarjana Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim. Malang: Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim.
- Zarkasyi, M. R. (2017, Desember). Membangun Budaya Akademik pada Perguruan Tinggi Pesantren. *Al Tijarah*, 3(2), 65 - 96.