



## FUNGSI STRATEGIS PEKERJA UNGGUL DAN KOMITMEN KERJA DI INSTITUSI PENDIDIKAN TINGGI

### *STRATEGIC FUNCTIONS OF EMPLOYEE CHAMPION AND WORKING COMMITMENT IN THE HIGHER EDUCATIONAL INSTITUTION*

Harnida Wahyuni Adda<sup>1</sup>, Heni Ardianto<sup>2</sup>, Musdalifah<sup>3</sup>, Ali Murad<sup>4</sup>, Faruq Lamusa<sup>5</sup>  
(Prodi SI Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Tadulako, Indonesia)  
<sup>1</sup>e-mail: [harnidaada@gmail.com](mailto:harnidaada@gmail.com)

#### **Abstrak**

*Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis komitmen kerja pegawai sebagai pekerja unggul di perguruan tinggi. Penelitian dilaksanakan di Universitas Tadulako pada beberapa fakultas yang berlatar belakang ilmu-ilmu sosial, seperti Fakultas Ekonomi, Fakultas Hukum, dan Fakultas Ilmu Sosial dan Politik. Sampel sebanyak 118 orang yang dipilih dengan teknik random sampling. Metode pengumpulan data adalah observasi, studi literatur, dan kuesioner. Data dianalisis dengan pendekatan statistik deskriptif dengan menggali lebih dalam mengenai fenomena berdasarkan tanggapan responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa karakteristik sebagai pekerja unggul memperkuat komitmen pegawai di Universitas Tadulako yang secara positif dapat meningkatkan kinerja mereka.*

**Kata Kunci:** Kinerja; Komitmen; Pekerja Unggul; Peran Strategis SDM; Universitas Tadulako

#### **Abstract**

*This study intends to analyze the work commitment of employee champion in higher education institution. It focuses on employees of Tadulako University in social science departments such as Economics, Law, and Social and Politics Departments. Sample of 118 people selected with purposive random sampling technique. Data collecting methods include observation, literature study, and questionnaires. Data is analyzed with statistic descriptive approach to explore the phenomenon based on respondents' responses. The result indicates that characteristics as employee champions have increased the work commitment of employees in Tadulako University, which positively influence their performance.*

**Keywords;** Performance; Commitment; Employee Champion; HR Strategic Role; Tadulako University

---

*Detail Artikel:*

*Diterima: 01 Januari 2021*

*Disetujui: 28 Februari 2021*



## PENDAHULUAN

Setiap organisasi memerlukan sumber daya untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting yang terus menerus dibicarakan karena merupakan *asset* organisasi yang memiliki fungsi dan peran sangat penting dalam mengelola sumber daya organisasi lainnya. Oleh karena itu diperlukan usaha-usaha yang lebih bagi peningkatan dalam membina manusia sebagai tenaga kerja. Organisasi harus dapat mengatur dan memanfaatkan potensi sumber daya manusia yang dimiliki sehingga dapat dikembangkan secara optimal (Hakim, 2011). Setiap fungsi dalam organisasi memiliki peran dan tujuan khusus yang berkontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi. Masing – masing fungsi dalam organisasi tersebut merupakan tim kerja yang memiliki anggota - anggota yang berperan menuntaskan tujuan dan tugas tim kerjanya (Setiadi, 2019). Kinerja pegawai perlu dikelola sedemikian rupa agar dapat di evaluasi dan selanjutnya dapat menjadi rujukan dalam peningkatan prestasi kerja pegawai.

Strategi pengelolaan SDM dalam usaha peningkatan komitmen organisasi sebaiknya disesuaikan dengan kebutuhan dan kemampuan organisasi agar tujuan dapat tercapai. Salah satu strategi mengelola pegawai agar memiliki mental pekerja unggul adalah dengan menerapkan manajemen SDM yang tepat sehingga hasilnya dapat dimanfaatkan secara efektif. Pekerja unggul diharapkan dapat meningkatkan perannya dan memberikan kontribusi produktif dalam perusahaan melalui beberapa cara yang dapat dipertanggungjawabkan secara strategis, etis, dan sosial. Salah satu faktor terpenting untuk memastikan bahwa SDM yang dimiliki dapat menunjang peningkatan komitmen kerja, maka organisasi perlu memperhatikan kecocokan antara individu dengan pekerjaan yang ditawarkan (*person-job fit*) dan mempertimbangkan kecocokan antara nilai individu dengan organisasi (*person-organization fit*). Kemampuan ini diharapkan berimplikasi pada meningkatnya komitmen dan pencapaian individu sehingga akan berujung pada keunggulan strategis yang berkelanjutan bagi perusahaan (Astuti, 2010). Komitmen mempengaruhi kinerja secara signifikan dan hal ini dapat diketahui melalui upaya dan keterikatan kerja antara organisasi dan anggotanya. Selanjutnya, komitmen yang tinggi terhadap



<https://www.journal.unrika.ac.id/index.php/jurnaldms>

organisasi akan mempengaruhi kinerja pegawai karena semakin tinggi komitmen pegawai atas pekerjaannya, maka kinerjanya akan semakin baik (Sudarma, 2012).

Kualitas SDM yang masih rendah dapat mempengaruhi proses pengembangan dengan belum adanya dukungan dari tingkat produktivitas dan mutu tenaga kerja yang baik (Indriyanti, 2017). Kurangnya mutu SDM di perguruan tinggi dapat dipengaruhi oleh komitmen yang kurang dari dosen dan tenaga kependidikan sehingga menjadi kunci utama dari kurangnya kompetensi lulusan perguruan tinggi. Saat ini, sumber daya manusia masih tetap menjadi pusat perhatian dan tumpuan bagi suatu organisasi atau perusahaan untuk dapat bertahan di era globalisasi yang diiringi dengan tingkat persaingan yang semakin ketat (Urika, 2020).

Peningkatan kualitas SDM merupakan salah satu prasyarat agar manusia dapat memasuki era globalisasi yang penuh dengan persaingan yang sehat dan berkualitas. Untuk itu peningkatan kualitas staf atau tenaga kependidikan merupakan agenda utama dalam meningkatkan mutu Pendidikan Tinggi agar dapat *survive* dalam era global. Untuk mencapai hasil yang maksimal, perguruan tinggi sebagai organisasi pembelajaran dapat menerapkan konsep Manajemen Mutu Terpadu yang merupakan sebuah strategi dalam upaya peningkatan mutu secara terpadu di bidang manajemen, khususnya manajemen pendidikan tinggi (Rabiah, 2019).

### **Pekerja Unggul**

Program pendidikan yang berkualitas harus memiliki ciri-ciri yang khusus atau berbeda dengan perguruan tinggi yang lainnya, dalam aspek tujuan khusus, sifat, dan orang-orangnya. Berkaitan dengan tujuan penyelenggaraan perguruan tinggi sebagai salah satu institusi penyedia SDM berkompeten, di tuntut harus lebih efektif dalam menjalankan program pendidikan yang berkualitas. Hal itu akan terwujud jika hasil belajar yang dimaksud telah didefinisikan secara jelas dan pencapaian belajar didokumentasikan serta dikomunikasikan secara persuasif sehingga dapat menjadi peran yang strategis untuk mendorong daya saing perguruan tinggi yang melahirkan lulusan yang sesuai dengan kebutuhan pasar kerja (Razak dkk., 2016).

Peran strategis dalam mengelola SDM ini diartikan bahwa pengelola SDM harus dapat mengelaborasi semua kapasitas yang dimiliki pegawai atau SDM-nya sebagai *competitive*



*advantage* bagi organisasi. Manajemen SDM yang strategis sudah merupakan keharusan yang tidak dapat di tawar apabila organisasi ingin bertahan dalam lingkungan yang *hyper competitive*. Terlebih lagi perubahan yang terjadi dalam lingkungan sosial yang terkait dengan karakteristik SDM saat ini yaitu era informasi yang bersumber pada pengetahuan dan teknologi yang dapat didayagunakan (Angliawati & Fatimah, 2020). Sumber daya manusia sebagai pekerja unggul diperlukan oleh sebuah organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sumber daya manusia yang berkualitas ditunjukkan dengan karakteristik SDM sebagai berikut:

1. Memiliki pengetahuan penuh tentang tugas, tanggung jawab, dan wewenang terkait dengan pelaksanaan tugasnya secara penuh.
2. Mampu melaksanakan tugas-tugas dengan baik karena mempunyai keahlian/keterampilan (*skills*) yang diperlukan.
3. Bersikap produktif, inovatif, kreatif, mau bekerja sama dengan orang lain, dapat dipercaya, loyal, dan sebagainya (Sutrisno, 2011).

Peran pekerja unggul ditunjukkan dengan adanya kepercayaan dan keyakinan, kepekaan psikologi, kreativitas seni, dan disiplin yang tinggi dari seorang pegawai. Seorang pegawai dapat meningkatkan kontribusinya dalam sebuah organisasi sebagai pekerja unggul dengan adanya dukungan antara pimpinan puncak dan pimpinan lini dengan meyakinkan mereka untuk memenuhi harapan-harapan yang diinginkan pegawai, baik dalam karir, suasana kerja, ataupun tingkat serta bentuk kompensasi. Pekerja unggul dapat memahami kebutuhan-kebutuhannya dan menjamin kebutuhan tersebut dapat terpenuhi, sehingga secara keseluruhan kontribusi pegawai sebagai pekerja unggul akan meningkat.

### **Komitmen**

Rasa memiliki organisasi (*sense of belonging*) atau menjadi bagian dari organisasi dapat memberikan dorongan untuk menyumbangkan kontribusi dengan kinerja yang semakin baik. Kontribusi pegawai akan meningkat ketika pegawai merasa bebas untuk membagikan idenya, idenya diterima, dan ketika merasakan adanya hubungan yang bernilai dengan perusahaan. Orang-orang yang memiliki keterampilan kolektif, kemampuan dan pengalaman, dianggap dapat



memberikan kontribusi yang signifikan terhadap keberhasilan organisasi, dan merupakan sumber utama keunggulan kompetitif organisasi (Bakuwa, 2013; Murty & Hudiwinarsih, 2012; Rivai & Sagala, 2010).

Adanya komitmen kerja yang tinggi, diharapkan mempermudah pencapaian tujuan organisasi. Sebaliknya, tujuan organisasi akan sulit dan bahkan tidak dapat tercapai bila pegawainya memiliki kinerja yang rendah. Berbagai macam faktor penentu menjadi sebab mempengaruhi komitmen pegawai, meliputi faktor internal dan eksternal. Bushra *et al.* (2011) menyatakan bahwa komitmen organisasi sebagai sikap yang menggambarkan loyalitas pegawai terhadap organisasinya dan merupakan proses yang berjalan dalam suatu organisasi. Kedekatan emosional pegawai pada organisasinya mempengaruhi besarnya komitmen terhadap organisasi. Hal ini keterlibatan dan kesetiaan terhadap organisasi yang dipengaruhi oleh seberapa besar pekerjaan yang dibebankan kepada pegawai tersebut dengan harapan mereka (Verawati dan Utomo, 2011).

Manajemen komitmen yang tinggi, sebagai pendekatan khas terhadap SDM membutuhkan pengendalian manajemen sebagai bagian dari kontrol internal melalui sistem manajemen, teknologi, dan pengawasan. Komitmen pegawai terhadap organisasi akan menjalankan fungsi otonomi dan kontrol yang bertanggung jawab demi kepentingan organisasi (Sinambela, 2016). Melibatkan ide-ide dari pegawai juga akan meningkatkan rasa kepemilikannya terhadap organisasi. Implikasi komitmen yang tinggi dari pegawai terhadap organisasinya dapat dilihat dari kepercayaannya terhadap nilai-nilai organisasi, keterlibatannya secara langsung dalam setiap kegiatan demi kepentingan organisasi, serta loyalitas terhadap organisasi (Ticoalu, 2013).

Karakter pekerja unggul memiliki pengetahuan tentang tugas, mampu melaksanakan tugas, bersikap produktif dan kreatif, seperti mengetahui standar kerja dan memahami risiko dari tugasnya, melaksanakan pekerjaan dengan berpedoman pada etika organisasi, bekerja untuk mencapai target, dan kreatif dalam mencari solusi. Tercapainya kinerja organisasi merupakan hasil dari semua faktor eksternal dan internal yang telah diatur dengan baik, sehingga manajemen sumber daya manusia dapat menjadi instrumen strategis yang memberikan dukungan bagi organisasi.



## **METODOLOGI (Material dan Metode)**

Penelitian ini dilakukan pada tiga fakultas yang berlatar ilmu sosial yang ada di Universitas Tadulako yaitu Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Fakultas Hukum, serta Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Pemerintahan dengan 118 orang responden yang merupakan pegawai dari Subbagian Pendidikan, Subbagian Umum dan Perlengkapan, Subbagian Keuangan dan Kepegawaian, dan Subbagian Kemahasiswaan pada bagian Tata Usaha dan UPT Komputer.

Data dianalisis dengan pendekatan deskriptif kualitatif sehingga memungkinkan untuk menggambarkan fenomena disesuaikan dengan tanggapan responden. Metode pengumpulan data yang diimplementasikan yaitu pengamatan, yang memungkinkan peneliti untuk melihat secara langsung kinerja dan interaksi responden dalam melaksanakan tugas sehari-hari; bahan bacaan yang terdiri dari berbagai literatur atau referensi untuk memperoleh data sekunder yang relevan; dan kuesioner tertutup, yang dikembangkan berdasarkan pendapat Sutrisno (2011) dan Kaswan (2012) berikut ini:

### **1. Pekerja Unggul:**

- a. Memiliki pengetahuan tentang tugas: mengetahui standar kerja, mengetahui standar pelaksanaan tugas, memahami risiko tugasnya.
- b. Melaksanakan tugas: bekerja dengan fokus yang tinggi, bekerja sesuai pedoman etika bisnis, bekerja dengan informasi yang jelas, bekerja sesuai rencana, dan bekerja untuk mencapai target.
- c. Bersikap produktif dan kreatif: bekerja dengan dedikasi yang tinggi, kreatif mencari solusi, bekerja untuk menciptakan kinerja terbaik, bekerja untuk memberikan kontribusi terbaik bagi organisasi.

### **2. Komitmen:**

- a. Komitmen Afektif, yaitu daya tarik pekerjaan, kejelasan peran, kejelasan tujuan, kesulitan tujuan, penerimaan terhadap gagasan karyawan ikatan antar karyawan, perasaan dibutuhkan perlakuan adil, perasaan dipentingkan umpan balik, dan partisipasi.



<https://www.journal.unrika.ac.id/index.php/jurnaldms>

- b. Komitmen Kontinuans, yaitu transfer keterampilan, pendidikan formal, kesempatan pindah ke tempat lain jika keluar dari organisasi bersangkutan, perasaan seberapa besar mereka telah berinvestasi pada organisasi, pensiun yang hilang bila keluar dari organisasi yang bersangkutan, berapa lama seseorang menginvestasikan dirinya pada komunitas organisasi tersebut, dan kesempatan mendapatkan organisasi lain yang lebih baik.
- c. Komitmen normatif adalah proses sosialisasi, salah satunya adalah bagaimana nilai-nilai dan tujuan organisasi dikenalkan terus-menerus kepada karyawannya. Perasaan dibutuhkan dan partisipasi karyawan akan memudahkan internalisasi nilai-nilai dari organisasi kepada karyawannya.

## PEMBAHASAN

Proses yang berjalan pada institusi pendidikan tinggi tidak hanya terbatas pada *transfer of knowledge* semata, namun juga fokus pada upaya pembentukan karakter civitas akademika, terutama para pegawai yang memberikan pelayanan. Mereka diharapkan untuk menunjukkan kinerja yang memenuhi batasan etika dan estetika dengan kompetensi dan keterampilan yang sesuai dengan bidang kerjanya. Penguasaan tugas yang baik diiringi dengan komitmen kerja yang baik, tentu akan membentuk SDM yang unggul sehingga secara langsung maupun tidak langsung memberikan kontribusi positif terhadap institusi perguruan tinggi. Tanggapan responden menunjukkan bahwa karakteristik pekerja unggul berkontribusi terhadap peningkatan komitmen pegawai dalam memperbaiki kinerja pelayanan di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Fakultas Hukum, serta Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik, Universitas Tadulako. Dalam hal ini, pegawai telah mampu mengetahui standar kerjanya, mampu melaksanakan tugas, dan tanggung jawabnya sebagai pegawai, dan bersikap produktif serta kreatif dalam memecahkan masalah yang terjadi dalam organisasi. Mereka yang memiliki jiwa pekerja unggul berkomitmen untuk melakukan tugasnya sebaik mungkin.

Komitmen kerja pegawai di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Fakultas Hukum, serta Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik bersifat positif; artinya, apabila komitmen dalam diri setiap



<https://www.journal.unrika.ac.id/index.php/jurnaldms>

pegawai meningkat, maka akan diikuti oleh peningkatan kinerjanya. Hal ini mengindikasikan bahwa sebagian besar pegawai di Fakultas Ekonomi memiliki komitmen afektif yang baik, di mana komitmen afektif terdiri dari ketertarikan pada pekerjaan, kejelasan peran, peran sebagai pegawai yang memang penting, dan adanya umpan balik dari organisasi. Komitmen kontinuas dalam diri pegawai di Fakultas Ekonomi juga baik, hal ini dilihat dari keadaan di mana mereka bekerja karena adanya transfer keterampilan dari organisasi dan jangka waktu yang cukup lama dalam keterlibatannya terhadap organisasi. Dan komitmen normatif yang terdiri dari tenaga dan pikiran yang dibutuhkan organisasi, partisipasi yang dibutuhkan, dan kejelasan tujuan organisasi membuat pegawai bekerja dengan semaksimal mungkin, sehingga kinerjanya dalam organisasi juga meningkat.

Penelitian ini juga menunjukkan bahwa komitmen pegawai FISIP dan Fakultas Hukum relatif lebih rendah dari pegawai di Fakultas Ekonomi. Dengan kata lain, beberapa pegawai di FISIP dan Fakultas Hukum untuk komitmen afektif kurang memiliki ketertarikan pada pekerjaan dan merasa perannya sebagai pegawai kurang penting dalam organisasi. Selain itu, mereka juga merasa kurangnya transfer keterampilan dari organisasi yang tidak sesuai dengan jangka waktu yang cukup lama atas keterlibatannya sebagai pegawai, sehingga membuat komitmen kontinuas dalam diri pegawai di FISIP dan Fakultas Hukum relatif rendah. Dari segi komitmen normatif responden merasa tenaga, pikiran dan partisipasinya sebagai pegawai kurang dibutuhkan, dan tujuan dari organisasi dirasa kurang jelas, sehingga mengurangi komitmen normatif dalam diri pegawai tersebut.

Walaupun demikian, komitmen pegawai di Fakultas Hukum dan FISIP masih dalam kategori baik dan pengaruh komitmen terhadap kinerja pun bersifat positif yang artinya apabila komitmen dalam diri pegawai yang terdiri dari komitmen afektif, komitmen kontinuas, dan komitmen normatif meningkat akan diikuti oleh peningkatan kinerja. Usaha untuk meningkatkan komitmen pegawai merupakan kegiatan yang mesti dilakukan secara terus menerus dan bukan hanya merupakan tanggung jawab pegawai secara individual akan tetapi sudah seharusnya didukung oleh usaha organisasi, terutama dukungan dari pengambil kebijakan. Keterlibatan semua unsur





institusi dalam usaha peningkatan komitmen pegawai akan memperkuat karakter pekerja unggul para pegawai.

Kemampuan teknis, kemampuan konseptual dan kemampuan hubungan interpersonal akan meningkat seiring dengan peningkatan peran pegawai sebagai pekerja unggul yang berkomitmen tinggi terhadap organisasi. Hal ini menekankan perlunya peran seorang pegawai sebagai pekerja unggul yang berkomitmen tinggi dalam peningkatan kinerja pegawai. Apabila peran pegawai sebagai pekerja unggul yang berkomitmen tinggi secara bersama-sama meningkat, maka akan berpengaruh dengan peningkatan kinerjanya dalam organisasi. Dalam hal ini, peran pekerja unggul mampu meningkatkan kemampuan dalam menggunakan peralatan yang tersedia dalam melaksanakan tugas, kemampuan memahami kompleksitas yang terjadi di organisasi, kemampuan menyesuaikan gerak dari unit masing-masing ke dalam bidang operasional organisasi secara menyeluruh, dan kemampuan menjalin kerjasama dengan rekan kerja. Pengaruh pekerja unggul terhadap kinerja pegawai di Fakultas Ekonomi, Fakultas Hukum, dan FISIP bersifat positif yang artinya apabila peran pegawai sebagai pekerja unggul semakin meningkat atau semakin baik, maka akan diikuti dengan peningkatan kinerja.

Hasil perbandingan kinerja pegawai pada tiga fakultas mengindikasikan pegawai di Fakultas Hukum memiliki pemahaman yang lebih baik mengenai perannya sebagai pekerja unggul daripada pegawai di Fakultas Ekonomi dan FISIP. Rendahnya pemahaman terhadap tugas dan tanggung jawab, mengakibatkan rendahnya kinerja dan kreatif dalam pelaksanaan tugas. Kreatifitas dalam pelaksanaan tugas menunjukkan kemampuan pegawai untuk menginisiasi mekanisme penyelesaian tugas sesuai dengan situasi yang dihadapi dengan intervensi yang rendah dari pimpinan. Hal ini menyebabkan kinerja relatif rendah.

Walaupun demikian, peran pegawai di Fakultas Ekonomi dan FISIP masih dalam kategori baik dan ada indikasi usaha perbaikan kinerja dengan mengadopsi kriteria pekerja unggul. Dengan kata lain, kinerja pegawai dapat meningkat apabila perannya sebagai pekerja unggul dapat diperbaiki. Berdasarkan aspek kejiwaan, apabila seorang pegawai bekerja karena adanya ketertarikan pada pekerjaan, adanya kejelasan peran, adanya transfer keterampilan, dan tenaga



<https://www.journal.unrika.ac.id/index.php/jurnaldms>

serta pikirannya dibutuhkan organisasi, maka mereka akan bekerja dengan maksimal untuk organisasi. Dengan demikian, diharapkan kinerja pegawai pun akan lebih baik dan meningkat seiring dengan atmosfer kerja yang kondusif. Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian Sudarma (2012), bahwa komitmen organisasi tenaga administrasi yang memiliki kapasitas unggul mampu mempengaruhi kinerja staf secara positif signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin meningkat komitmen, maka semakin meningkat juga kinerjanya dengan tujuan untuk memberikan umpan balik sebagai upaya peningkatan pelayanan perguruan tinggi sebagai organisasi pendidikan. Hasil Penelitian ini juga sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Wahyudi & Salam (2020), bahwa komitmen secara hierarki memiliki garis linear terhadap kinerja. Baik atau buruknya hasil kerja akan bergantung pada prosesnya dan perlakuan kerjanya serta bergantung pada sikap kerjanya.

## **KESIMPULAN**

Penelitian ini menegaskan bahwa karakter pekerja unggul sangat berperan dalam memperkuat komitmen kerja pegawai. Hal ini berdampak positif terhadap peningkatan kinerja pegawai. Penguatan karakter pekerja unggul perlu di tunjang dengan sarana dan prasarana kerja dan atmosfer lingkungan, terutama suasana psikologis dan keterikatan emosional dengan tugas dan rekan kerja serta atasan dan bawahan. Penelitian ini juga menggarisbawahi bahwa komitmen pegawai dapat berpengaruh secara positif terhadap usaha peningkatan kinerja, terutama dalam meningkatkan pelayanan kepada mahasiswa, dosen, dan pihak lain yang terkait baik secara langsung maupun tidak langsung.

Usaha penguatan komitmen pegawai dapat dilakukan melalui penerapan metode kerja dan kegiatan secara periodik melalui program-program dan kegiatan sosial dan organisasional, yang berpotensi meningkatkan kemampuan pegawai dalam aspek teknis, konseptual, dan hubungan interpersonal. Peningkatan kemampuan dan penguasaan aspek teknis dari pekerjaan secara langsung dan tidak langsung memberi kontribusi positif terhadap rasa memiliki dan keterlibatan dengan institusi. Hubungan interpersonal yang kondusif antar kolega dan dengan unsur pimpinan meningkatkan semangat kerja pegawai. Demikian juga dengan suasana kerja yang kondusif



mampu mengikat hubungan emosional pegawai sehingga mendorong terciptanya interaksi sosial yang positif yang memenuhi aspek profesionalisme kerja.

## REFERENSI

- [1] Angliawati, R. Y., & Fatimah, F. (2020). Peran Talent Management Dalam Pembangunan Sdm Yang Unggul. *Jurnal Sain Manajemen*, 2(2), 28–40.
- [2] Astuti, S. D. (2010). Model person-organization fit (P-O Fit Model) terhadap kepuasan kerja, komitmen organisasional dan kinerja karyawan. *Jurnal Bisnis Dan Ekonomi (JBE)*, 17(1), 43–60.
- [3] Bakuwa, R. C. (2013). Exploring The Hr Professionals ' Employee Advocate Role In A Developing Country: The case of Malawi. *Australian Journal of Business and Management Research*, 2(12), 39–48.
- [4] Buulolo, A., SL Ratnasari. (2020). Pengaruh Dukungan Supervisor, Komitmen Organisasional, Dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention. *JURNAL DIMENSI*. 9 (2), 339-351.
- [5] Bushra, F., Usman, A., & Naveed, A. (2011). Effect of Transformational Leadership on Employees' Job Satisfaction and Organizational Commitment in Banking Sector of Lahore ( Pakistan ). *Journal of Business & Social Science*, 2(18), 261–268.
- [6] Hakim, L. (2011). Membangun Budaya Organisasi Unggul Untuk Keunggulan Kompetitif. *Benefit*, 15(2), 106–123. <http://journals.ums.ac.id/index.php/benefit/article/view/1342>.
- [7] Indriyanti, A. (2017). Peningkatan Mutu Dalam Manajemen Sdm Untuk Daya Saing Perguruan Tinggi Di Era Globalisasi. *Prima Ekonomika*, 8(1), 74–85.
- [8] Kaswan. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Keunggulan Bersaing Organisasi* (Cetakan Pe). Yogyakarta: Graha Ilmu.
- [9] Murty, W. A., & Hudiwinarsih, G. (2012). Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi (Studi Pada Perusahaan Manufaktur Di Surabaya). *The Indonesian Accounting Review*, 2(2), 215–228.
- [10] Nurdin, Ihsan., SL Ratnasari, HW Nasrul. (2020). Pengaruh Komitmen Organisasional, Motivasi, Kemampuan Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Austin Engineering Indonesia. *PROSIDING SEMINAR NASIONAL UNIVERSITAS ISLAM SYEKH YUSUF* 1 (1), 524-533.



- [11] Rabiah, S. (2019). Manajemen Pendidikan Tinggi Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan. *Sinar Manajemen*, 6 (1), 58–67. <https://jurnal.unismuhpalu.ac.id/index.php/JSM/article/view/551>.
- [12] Ratnasari, S. L. (2012). *Budaya Organisasi*. Surabaya: UPN Press.
- [13] Ratnasari, S. L. (2019). *Human Capital Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pasuruan: CV. Penerbit Qiara Media.
- [14] Ratnasari, S. L., dan Hartati, Yenni. (2019). *Manajemen Kinerja Dalam Organisasi*. Pasuruan: CV. Penerbit Qiara Media.
- [15] Ratnasari, SL., HW Nasrul, I Nurdin, Y Susilowati, EN Susanti. (2020). *Manajemen Kinerja Karyawan*. Mataram: Penerbit Forum Pemuda Aswaja 1, 160.
- [16] Razak, Y., Syah, D., & Hsb, A. A. (2016). Kepemimpinan, kinerja dosen dalam peningkatan mutu pendidikan perguruan tinggi. *Jurnal Penelitian Manajemen Pendidikan*, 1(2), ISSN: 2548-3978.
- [17] Rivai, V., & Sagala, E. J. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. In *Edisi Kedua, Cetakan ketiga*. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- [18] Setiadi, I. K. (2019). Kajian Pengaruh Kuasa Kepemimpinan, Model Mental Dan Efektivitas Tim Kerja Terhadap Komitmen Kepada Organisasi. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 2(2), 81.
- [19] Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta : Bumi Aksara.
- [20] Sudarma, K. (2012). Mencapai Sumber Daya Manusia Unggul (Analisis Kinerja Dan Kualitas Pelayanan). *Jurnal Dinamika Manajemen*, 3(1), 76–83.
- [21] Sutrisno, E. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Pert). Jakarta: Kencana.
- [22] Ticoalu, L. (2013). Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Dan Komitmen Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 1(4), 782–790.
- [23] Urika. (2020). Penilaian Kinerja SDM Dengan Pendekatan Human Resource Scorecard. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 1(2), 74–86.
- [24] Verawati, Y., & Utomo, J. (2011). Pengaruh Komitmen Organisasi, Partisipasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Lippo Tbk Cabang Kudus. *Jurnal Analisis Manajemen*, 5(2), 1–8.



DIMENSI, Volume 10 Nomor 1 : 1-13  
MARET 2021  
ISSN: 2085-9996

<https://www.journal.unrika.ac.id/index.php/jurnaldms>

- [25] Wahyudi, & Salam, R. (2020). *Komitmen Organisasi: Kajian Manajemen Sumber Daya Manusia*. Tangerang Selatan: UNPAM PRESS.