

***The Role of Collaborative Attitude towards Commitment through Mediation of Life Satisfaction and Emotional Behavior (Empirical Study on Non-ASN Teachers in Cilegon City)***

**Agustine Lithasari, Muhammad Suparmoko, Ahmad Mukhlis**

Universitas Bina Bangsa  
ahmad.mukhlis@binabangsa.ac.id

---

**Article History**

accepted 10/11/2023

approved 25/11/2023

published 28/12/2023

---

**Abstract**

*Teacher commitment is the teacher's existence in the advancement of education and knowledge. The aim of the research is to optimize the mediating role of life satisfaction and emotional behavior as predictors of the direct or indirect influence of collaborative attitudes on teacher satisfaction. This type of research is quantitative using a survey method on elementary school teachers with 150 respondents. The data analysis technique is to analyze respondent data and discuss the direct and indirect influence between variables using statistical structural equation modeling (SEM). The research results include: (1) there is an influence of collaborative attitudes on life satisfaction; (2) there is an influence of collaborative attitudes on emotional behavior; (3) there is an influence of collaborative attitudes on teacher commitment; (4) there is an influence of life satisfaction on teacher commitment; (5) that there is no influence of emotional behavior on commitment; and (6) the mediating role (life satisfaction and emotional behavior) can fully mediate between the independent variable (collaborative attitude) and teacher commitment). The conclusion of this research is that teacher commitment is influenced by many factors such as collaborative attitudes and life satisfaction which illustrate their sincerity in working in education.*

**Keywords:** *Collaborative Attitude, Life Satisfaction, Emotional Behavior, Commitment, Non ASN Teachers*

**Abstrak**

Komitmen guru merupakan eksistensi guru pada kemajuan Pendidikan dan pengetahuan. Tujuan penelitian adalah untuk mengoptimalkan peran mediasi kepuasan hidup, dan perilaku emosi sebagai predictor pengaruh langsung atau tidak langsung antara sikap kolaboratif terhadap kepuasan guru. Jenis penelitian adalah kuantitatif dengan menggunakan metode survey pada guru sekolah dasar sebanyak 150 responden. Teknik analisis data adalah menganalisis data responden dan membahas pengaruh langsung dan tidak langsung antar variabelnya dengan *statistic structural equation Modelling (SEM)*. Hasil penelitian antara lain: (1) ada pengaruh sikap kolaboratif terhadap kepuasan hidup; (2) ada pengaruh sikap kolaboratif terhadap perilaku emosi; (3) ada pengaruh sikap kolaboratif terhadap komitmen guru; (4) ada pengaruh kepuasan hidup terhadap komitmen guru; (5) bahwa tidak ada pengaruh perilaku emosi terhadap komitmen; serta (6) peran mediasi (kepuasan hidup dan perilaku emosi) dapat memediasi secara penuh antara variable independent (sikap kolaboratif) terhadap komitmen guru). Simpulan penelitian ini yaitu komitmen guru dipengaruhi banyak factor seperti sikap kolaboratif, dan kepuasan hidup yang menggambarkan keikhlasan bekerja pada Pendidikan.

**Kata kunci:** Sikap Kolaboratif, Kepuasan Hidup, Perilaku Emosi, Komitmen, Guru Non ASN

---



## PENDAHULUAN

Bekerja profesional sering digemakan sebagai Gerakan individual atau kelompok yang berdampak terhadap pola komitmen pegawai. Peneliti sebelumnya Darmawan (2020) menyatakan bahwa pegawai atau karyawan yang memiliki potensi dapat berkontribusi sesuai dengan tujuan organisasi, dan profesionalisme dapat dinilai dari kinerja yang berhubungan dengan profesi seseorang dan hasil. Pandangan ini mengisyaratkan persaingan global dan tantangan globalisasi mengenai resistensi pegawai (karyawan) bekerja, dan tawaran dari pihak luar. Pandangan ini dapat diinterpretasikan sebagai bentuk kritik pada tuntutan lingkungan kerja yang nyaman, dan ancaman perpindahan pegawai ke tempat lain (Arasanmi & Krishna, 2019).

Bagi Aparatur Sipil Negara (ASN) komitmen kerja merupakan amanah yang harus dilaksanakan dengan baik, dan mengindikasikan prestasi kerja. Hal ini senada dengan temuan Damanik (2019) bahwa peningkatan prestasi guru dipengaruhi oleh komitmen tetapi faktor lain yang mempengaruhi prestasi kerja sebesar 56.80%. Artinya, faktor lain masih memungkinkan untuk mempengaruhi komitmen guru. Peneliti Tsani & Nurlili (2021) menyatakan komitmen organisasi merupakan kekuatan yang mengikat individu untuk melakukan suatu aksi untuk menuju satu atau beberapa tujuan. Peneliti berasumsi bahwa komitmen organisasi dapat dikolaborasikan dengan faktor lain seperti sikap kolaboratif dan kepuasan hidup. Sikap kolaboratif merupakan kombinasi dari kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, dan kecerdasan spiritual dan independensi (Putra & Latrini, 2016; Ratnantari & Putri, 2017; Yuliani & Komalasari, 2019). Sedangkan kepuasan hidup merupakan tanggapan atau respon yang diterima seperti kualitas pelayanan (Maarif & Sumiaty, 2023; Malik Ibrahim, 2019; Prasetyo, 2012), kebijaksanaan (Raharja & Indati, 2019), hubungan social (Arifin & Firdaus, 2022), kompensasi (Nurjaya & Rizal, 2023), pengembangan karir (Anggreni & Dewi, 2023), kinerja (Rahayuningsih et al., 2023; Risambessy et al., 2022).

Berbeda dengan peneliti sebelumnya, riset ini bertujuan untuk mengoptimalkan peran mediasi (kepuasan hidup dan perilaku emosi) sebagai predictor yang memengaruhi langsung atau tidak langsung antara sikap kolaboratif terhadap komitmen guru. Alasan penelitian pada guru sekolah dasar karena dedikasi guru telah menarik perhatian tetapi belum banyak penelitian yang membahas komitmen guru yang dipengaruhi sikap kolaboratif, kepuasan hidup, dan perilaku emosi.

## METODE

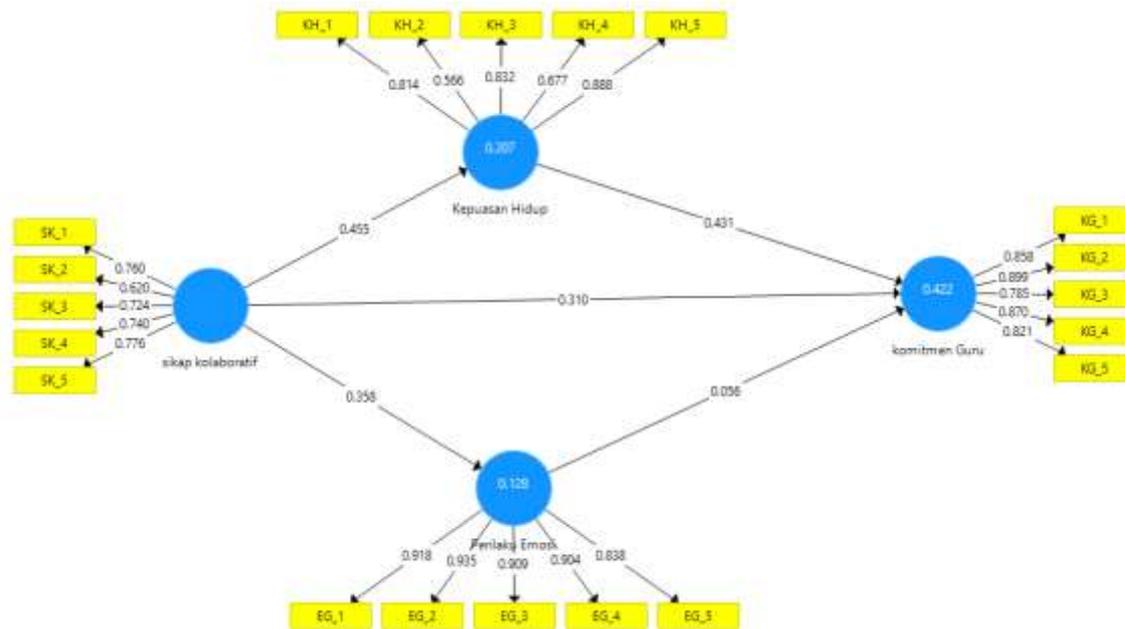
Jenis penelitian adalah kuantitatif dengan menggunakan metode survey pada guru sekolah dasar sebanyak 165 responden. Teknik analisis data adalah menganalisis data responden dan membahas pengaruh langsung dan tidak langsung antar variabelnya dengan statistic structural equation Modelling (SEM). Teknik analisis data kuantitatif dengan Structural Equation Modeling (SEM) memungkinkan peneliti untuk menyelidiki dan mengukur hubungan kompleks antara variabel-variabel dalam satu kerangka kerja, memfasilitasi integrasi yang kuat antara model pengukuran dan struktural untuk menghasilkan hasil yang lebih mendalam dan informatif. Kelebihan lainnya termasuk kemampuan SEM dalam menangani variabel laten, memodelkan kesalahan pengukuran, serta memberikan statistik uji keberlanjutan yang memadai untuk menguji validitas model (Risambessy et al., 2022).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Pengujian Outer Model

#### **Convergent Validity**

Nilai *convergent validity* adalah nilai *loading factor* pada *variable laten* dengan manifestnya dan berdasarkan *convergent validity* dari semua indicator menunjukkan angka *loading factor* > 0.7.



Gambar 1. Convergent Validity

### Discriminant Validity

Nilai ini merupakan nilai *cross loading factor* yang berguna untuk mengetahui apakah konstruk memiliki diskriminan yang memadai yaitu dengan cara membandingkan nilai *loading* pada konstruk yang dituju harus lebih besar dibandingkan dengan nilai *loading* dengan konstruk yang lain. Pada bagian ini akan diuraikan hasil uji *discriminant validity*. Uji *discriminant validity* menggunakan nilai *cross loading*. Suatu manifest reflektif akan dinyatakan memenuhi *discriminant validity* apabila nilai *cross loading* manifest pada variabelnya adalah yang terbesar dibandingkan pada variabel lainnya. Berikut adalah nilai *cross loading* masing-masing manifest.

Tabel 1. Discriminant Validity

Variabel	Perilaku Emosi	Sikap Kolaboratif	Kepuasan Hidup	Komitmen Guru
Perilaku Emosi	0.764			
Sikap Kolaboratif	0.059	0.901		
Kepuasan Hidup	0.575	0.192	0.848	
Komitmen Guru	0.455	0.358	0.526	0.726

### Average Variance Extracted (AVE)

Nilai AVE yang > 0.5, maka dikatakan memiliki nilai *discriminant validity* yang baik. Validitas dari konstruk dengan melihat nilai AVE > 0.5 mengisyaratkan layak untuk dijadikan model.

Tabel 2. Average Variance Extracted (AVE)

Variabel	Rata-rata varians diekstrak (AVE)
Perilaku Emosi	0.813
Sikap Kolaboratif	0.527
Kepuasan Hidup	0.584
Komitmen Guru	0.527

**Composite Reliability**

Data yang memiliki *composite reliability* > 0.7 mempunyai reliabilitas yang tinggi. Berdasarkan sajian output data dapat diketahui bahwa nilai *composite reliability* untuk semua variabel penelitian > 0,7. Hasil ini menunjukkan bahwa masing-masing variabel telah memenuhi *composite reliability* sehingga dapat disimpulkan bahwa keseluruhan variabel memiliki *level internal consistency reliability* yang tinggi.

Tabel 3. *Composite Reliability*

Variabel	Composite Reliability
Perilaku Emosi	0.956
Sikap Kolaboratif	0.847
Kepuasan Hidup	0.873
Komitmen Guru	0.927

**Keseluruhan Hasil Pengujian Outer Model**

Berdasarkan Tabel terlihat bahwa semua item kuesioner telah memenuhi standar uji validitas konvergen yaitu AVE di atas 0,5 dan factor loading di atas 0,5 yang berarti bahwa seluruh item dinyatakan valid, serta telah memenuhi standar uji composite reliability yaitu lebih besar dari 0,7 yang berarti bahwa seluruh item dinyatakan reliabel.

Tabel 4. Hasil Pengujian Outer Model

Variabel	Indicator	Factor loading	AVE	Composite Reability
Sikap kolaboratif	SK_1	0.725	0.527	0.847
	SK_2	0.668		
	SK_3	0.729		
	SK_4	0.748		
	SK_5	0.753		
Kepuasan Hidup	KH_1	0.814	0.584	0.873
	KH_2	0.572		
	KH_3	0.833		
	KH_4	0.677		
	KH_5	0.885		
Perilaku Emosi	EG_1	0.917	0.813	0.956
	EG_2	0.934		
	EG_3	0.905		
	EG_4	0.907		
	EG_5	0.841		
Komitmen Guru	KG_1	0.859	0.527	0.927
	KG_2	0.899		
	KG_3	0.791		
	KG_4	0.865		
	KG_5	0.819		

**Pengujian Inner Model****Colinearity**

Adalah uji antar hubungan kuat atau tidak antar variable melalui penilaian Variance Inflation Factor (VIF). Jika nilai VIF lebih besar dari 5,00 maka berarti terjadi masalah kolinearitas, dan sebaliknya tidak terjadi masalah kolinearitas jika nilai VIF. Hasil olah data mengindikasikan tidak terjadi collinearity artinya tidak ada potensi hubungan yang kuat antar variable. Bagian yang perlu dianalisis dalam model structural yakni, koefisien determinasi (R Square) dengan pengujian hipotesis. Pengujian kolinearitas adalah untuk membuktikan korelasi antar variabel laten/konstruk apakah kuat atau tidak. Jika terdapat korelasi yang kuat berarti model mengandung

masalah jika dipandang dari sudut metodologis, karena memiliki dampak pada estimasi signifikan statistiknya. Masalah ini disebut dengan kolinearitas (*colinearity*). Nilai yang digunakan untuk menganalisisnya adalah dengan melihat nilai Variance Inflation Factor (VIF). Jika nilai VIF lebih besar dari 5,00 maka berarti terjadi masalah kolinearitas, dan sebaliknya tidak terjadi masalah kolinearitas jika nilai VIF < 5.00.

Tabel 5. *Colinearity*

	Kepuasan Hidup	Perilaku Emosi	Komitmen Guru
Kepuasan Hidup			1.281
Perilaku Emosi			1.165
Sikap Kolaboratif	1.000	1.000	1.464

### Pengujian terhadap model struktural (*Inner Model*) uji hipotesis

#### Uji *R-Square*

Nilai  $R^2$  menunjukkan tingkat determinasi variabel eksogen terhadap endogennya. Nilai  $R^2$  semakin besar menunjukkan tingkat determinasi yang semakin baik. Menurut Hair dalam Latan & Ghazali (2012), suatu model dikatakan kuat jika nilai *R-square* 0.75, model moderat jika nilai *R-square* 0.50, dan model lemah jika nilai *R-square* 0.25.

Tabel 6. *R-square*

Variabel	R Square	R Square Adjusted
Kepuasan Hidup	0.207	0.199
Perilaku Emosi	0.128	0.119
Komitmen Guru	0.422	0.403

#### Uji *Goodness of Fit (GoF)*

Hasil uji GoF didapat dari perkalian nilai akar rata – rata AVE dengan nilai akar rata – rata R-Square. Dari hasil perhitungan didapat hasil nilai GoF sebesar 0,393 sehingga dapat disimpulkan bahwa model memiliki GoF yang tinggi, semakin besar nilai GoF maka semakin sesuai dalam menggambarkan sampel penelitian. Rumus untuk menghitung nilai GoF adalah sebagai berikut.

$$GoF = \sqrt{AVE \times R^2}$$

$$GoF = \sqrt{0,61275 \times 0,2523}$$

$$GoF = \sqrt{0,1546}$$

$$GoF = 0,393$$

#### Q-Square

Nilai Q-square pengujian model struktural dilakukan dengan melihat nilai  $Q^2$  (*predictive relevance*), dimana semakin tinggi Q-Square, maka model dapat dikatakan semakin fit dengan data. Adapun hasil perhitungan nilai Q-Square adalah sebagai berikut.

$$QSquare = 1 - \{(1 - 0.207) \times (1 - 0.128)\}$$

$$QSquare = 1 - \{(0,793) \times (0,872)\}$$

$$QSquare = 1 - \{0,691\}$$

$$QSquare = 0.308$$

Hasil perhitungan  $Q^2$  menunjukkan nilai  $Q^2$  sebesar 0,308. Menurut Ghazali (2014), nilai  $Q^2$  dapat digunakan untuk mengukur seberapa baik nilai observasi dihasilkan oleh model dan juga estimasi parameternya. Nilai  $Q^2$  lebih besar dari 0 menunjukkan bahwa model dikatakan baik sehingga prediksi yang dilakukan oleh model dinilai telah relevan.

**F-Square**

Nilai *f square* model digunakan untuk mengetahui besarnya *effect size* variabel laten endogen terhadap variabel laten eksogen. Apabila nilai *f square* sama dengan 0,35 maka dapat diinterpretasikan bahwa prediktor variabel laten memiliki pengaruh besar, apabila bernilai sama dengan 0,15 maka memiliki pengaruh menengah dan apabila bernilai sama dengan 0,02 maka memiliki pengaruh kecil (Ghozali, 2014).

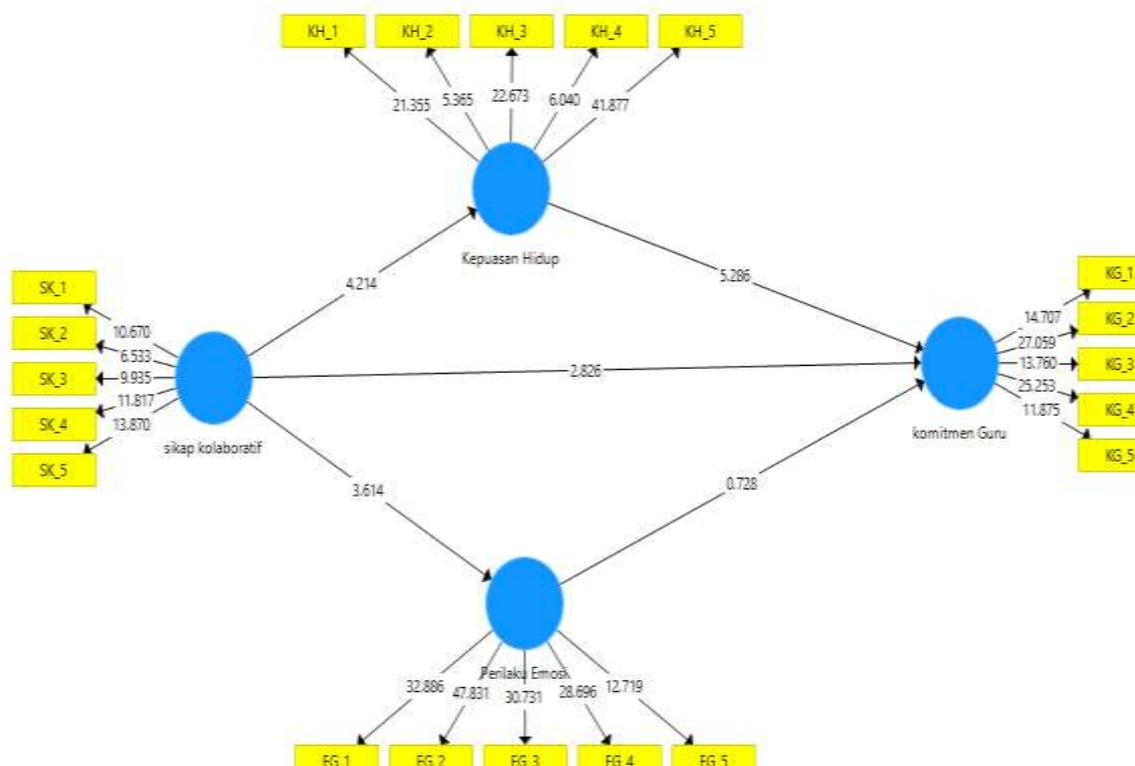
Tabel 7. *Effect Size*

Variabel	Kepuasan Hidup	Perilaku Emosi	Komitmen Guru
Kepuasan Hidup			0.251
Perilaku Emosi			0.005
Sikap Kolaboratif	0.261	0.147	0.113

*Interpretasi effect size* sebagai berikut: (a) Hubungan kepuasan hidup terhadap komitmen guru memiliki nilai *effect size* sebesar 0,251 pengaruhnya sedang; (b) Hubungan perilaku emosi terhadap komitmen guru memiliki nilai *effect size* sebesar 0.005 pengaruhnya sangat kecil; (c) Hubungan sikap kolaboratif terhadap kepuasan hidup memiliki nilai *effect size* sebesar 0.261 pengaruhnya sedang; (d) Hubungan sikap kolaboratif terhadap perilaku emosi memiliki nilai *effect size* sebesar 0.147 pengaruhnya kecil; serta (e) Hubungan sikap kolaboratif terhadap komitmen guru memiliki nilai *effect size* sebesar 0.113 pengaruhnya kecil.

**Hasil Bootstrapping**

Dalam SmartPLS, pengujian setiap hubungan dilakukan dengan menggunakan simulasi dengan metode *bootstrapping* terhadap sampel. Pengujian ini bertujuan untuk meminimalkan masalah ketidaknormalan data penelitian. Hasil pengujian dengan metode *bootstrapping* dengan menggunakan software SmartPLS adalah sebagai berikut.

Gambar 2. *Bootstrapping Inner Model*

### Evaluasi *Path Coefficients*

Evaluasi *path coefficient* digunakan untuk menunjukkan seberapa kuat efek atau pengaruh variabel independen kepada variabel dependen. Dari gambar dapat dijelaskan bahwa nilai *path coefficient* pengaruh sikap kolaboratif terhadap kepuasan hidup sebesar 4.214. Pengaruh sikap kolaboratif terhadap perilaku emosi sebesar 3.6414. pengaruh sikap kolaboratif terhadap komitmen guru sebesar 2.826. pengaruh kepuasan hidup terhadap komitmen guru sebesar 5.286. pengaruh perilaku emosi terhadap komitmen guru sebesar 0.728. Berdasarkan uraian hasil tersebut di atas menunjukkan bahwa keseluruhan variabel dalam model ini memiliki *path coefficient* dengan angka yang positif. Hal ini menunjukkan bahwa jika semakin besar nilai *path coefficient* pada satu variabel independen terhadap variabel dependen, maka semakin kuat juga pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen tersebut.

### Uji Hipotesis

Untuk mengukur nilai signifikansi diterimanya suatu hipotesis dilakukan dengan melihat nilai P-Values. Hipotesis penelitian dapat dinyatakan diterima apabila nilai P-Values < 0,05. Untuk melihat nilai P-value dalam SmartPLS dilakukan melalui proses *bootstrapping* terhadap model yang sudah valid dan reliabel serta memenuhi kelayakan model. Hasil dari *bootstrapping* dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 8. *Path Coefficients*

Variabel	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ( O/STDEV )	P Values
Sikap Kolaboratif Terhadap Kepuasan Hidup	0.455	0.475	0.108	4.214	0.000
Sikap Kolaboratif Terhadap Perilaku Emosi	0.358	0.348	0.099	3.614	0.000
Sikap Kolaboraif Terhadap Komitmen Guru	0.310	0.297	0.110	2.826	0.005
Kepuasan Hidup Terhadap Komitmen Guru	0.431	0.449	0.082	5.286	0.000
Perilaku Emosi Terhadap Komitmen Guru	0.056	0.060	0.077	0.728	0.467

H1: Pengaruh Sikap Kolaboratif terhadap Kepuasan Hidup

Dari hasil koefisien jalur yang diperoleh Sikap Kolaboratif terhadap Kepuasan Hidup sebesar 4.214 dengan nilai *P-Value* 0.0000 < 0.05 disimpulkan bahwa ada pengaruh Sikap Kolaboratif terhadap Kepuasan Hidup. Maka H1 diterima.

H2: Pengaruh Sikap Kolaboratif terhadap perilaku emosi

Dari hasil koefisien jalur yang diperoleh Sikap Kolaboratif terhadap perilaku emosi sebesar 3.614 dengan nilai *P-Value* 0.000 < 0.05 disimpulkan bahwa ada pengaruh Sikap Kolaboratif terhadap perilaku emosi maka H2 diterima.

H3: Pengaruh Sikap kolaboratif terhadap komitmen guru

Dari hasil koefisien jalur yang diperoleh Sikap kolaboratif terhadap komitmen guru sebesar 2.826 dengan nilai *P-Value* 0.005 < 0.05 disimpulkan bahwa ada pengaruh Sikap kolaboratif terhadap komitmen guru maka H3 diterima.

H4: Pengaruh Kepuasan hidup terhadap komitmen guru

Dari hasil koefisien jalur yang diperoleh Kepuasan hidup terhadap komitmen guru sebesar 5.286 dengan nilai *P-Value* 0.000 < 0.05 disimpulkan bahwa ada pengaruh Kepuasan hidup terhadap komitmen guru Maka H4 diterima..

H5: Pengaruh Perilaku emosi terhadap komitmen guru

Dari hasil koefisien jalur diperoleh Pengaruh Perilaku emosi terhadap komitmen guru sebesar 0.728 dengan nilai *P-Value* 0.467 > 0.05 disimpulkan bahwa tidak ada pengaruh Perilaku emosi terhadap komitmen guru Maka H5 ditolak.

### Uji Mediasi

Uji mediasi melibatkan akreditasi puskesmas sebagai variable mediasi. Mediasi penuh (*fully mediating*) terjadi jika pada *total effects* ditemukan hubungan variabel independen terhadap variabel dependen menjadi tidak signifikan, bila signifikan maka mediasi ini hanya bersifat semu atau *partial (partially mediating)* artinya variabel independen mampu memengaruhi secara langsung variabel dependen tanpa melalui atau melibatkan variabel mediator (*intervening*) (Hartono dan Abdillah, 2014). Berdasarkan hasil uji mediasi diperoleh Sikap Kolaboratif terhadap komitmen guru melalui kepuasan hidup sebesar P value 0.002 < 0.05 artinya mediasi ini hanya bersifat semu atau *partial (partially mediating)* artinya variabel independen mampu memengaruhi secara langsung variabel dependen tanpa melalui atau melibatkan variabel mediator. Sedangkan Sikap Kolaboratif terhadap komitmen guru melalui perilaku emosi sebesar 0.474 > 0.05 artinya variabel independen tidak mampu memengaruhi secara langsung variabel dependen, dan perlu melibatkan variabel mediator.

Tabel 9. Total effect

Variabel		Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik ( O/STDEV )	P Values
Sikap Terhadap Guru Melalui Hidup	Kolaboratif Komitmen Kepuasan	0.196	0.213	0.062	3.165	0.002
Sikap Terhadap Guru Melalui Emosi	Kolaboratif Komitmen Perilaku	0.020	0.020	0.028	0.716	0.474

Teori kolaborasi menyatakan kolaborasi adalah kumpulan bantuan yang teratur, berimplikasi pada kompleksitas lingkungan, bersifat partisipatif, dan saling berhubungan antar individu (Wood & Gray, 1991). Peneliti berasumsi bahwa teori kolaborasi menyikapi keanekaragaman keahlian dan keterampilan serta membentuk Tindakan Bersama untuk mencapai tujuan organisasi. Peneliti terdahulu telah mengimplementasikan kolaborasi ke dalam bentuk supervisi kolaborasi pemanfaatan media pembelajaran (Ningsih, 2022), dan kolaborasi model pentahelix guna meningkatkan daya saing lulusan (Krisnanik et al., 2021). Teori kolaborasi berimplikasi pada hasil temuan yaitu kolaborasi berpengaruh terhadap kepuasan hidup, perilaku emosi, dan komitmen guru. Artinya teori kolaborasi telah mengembangkan aspek perasaan manusia, dan adaptasi guru dengan lingkungan kerja.

### SIMPULAN

Komitmen guru merupakan eksistensi guru pada kemajuan Pendidikan dan pengetahuan. Berdasarkan hasil dan pembahasan penelitian, maka dapat disimpulkan beberapa aspek antara lain: (1) ada pengaruh sikap kolaboratif terhadap kepuasan hidup; (2) ada pengaruh sikap kolaboratif terhadap perilaku emosi; (3) ada pengaruh sikap kolaboratif terhadap komitmen guru; (4) ada pengaruh kepuasan hidup terhadap komitmen guru; (5) bahwa tidak ada pengaruh perilaku emosi terhadap komitmen;

serta (6) peran mediasi (kepuasan hidup dan perilaku emosi) dapat memediasi secara penuh antara variable independent (sikap kolaboratif) terhadap komitmen guru). Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk dapat menambahkan keterlibatan spiritual organisasi yang melandasi komitmen bersama untuk mencapai tujuan bersama. Bagi peneliti selanjutnya dapat menambahkan keterlibatan spiritual organisasi yang melandasi komitmen bersama untuk mencapai tujuan bersama.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Anggreni, N. K. R. D., & Dewi, I. G. A. M. (2023). PERAN MOTIVASI KERJA MEMEDIASI PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KEPUASAN KERJA. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 12(4), 325. <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2023.v12.i04.p01>
- Arasanmi, C. N., & Krishna, A. (2019). Employer branding: perceived organisational support and employee retention – the mediating role of organisational commitment. *Industrial and Commercial Training*, 51(3), 174–183. <https://doi.org/10.1108/ICT-10-2018-0086>
- Arifin, N., & Firdaus, F. (2022). HUBUNGAN ANTARA PERBANDINGAN SOSIAL DAN KEPUASAN HIDUP PADA REMAJA. *ADIBA: JOURNAL OF EDUCATION*, 2(3), 351–357.
- Damanik, B. E. (2019). PENGARUH MOTIVASI DAN KOMITMEN TERHADAP PENINGKATAN PRESTASI KERJA GURU. *Jurnal EK&BI*, 2(1), 1–11.
- Darmawan, D. (2020). PROFESIONALISME, MOTIVASI BERPRESTASI, KOMITMEN ORGANISASI DAN PENGARUHNYA TERHADAP INTENSI BERWIRAUSAHA. *EKUITAS (Jurnal Ekonomi Dan Keuangan)*, 3(3), 344–364. <https://doi.org/10.24034/j25485024.y2019.v3.i3.4167>
- Krisnanik, E., Saphira, Q., & Indriana, I. H. (2021). Desain Model MBKM Dan Kolaborasi Kerja Sama Model Pentahelix Guna Meningkatkan Daya Saing Lulusan. *Konferensi Nasional Ilmu Komputer (KONIK)*.
- Maarif, I., & Sumiaty, H. (2023). Hubungan Kualitas Layanan Dengan Kepuasan Pasien. *Journal of Muslim Community Health (JMCH) 2023*, 4(2), 1–10. <https://doi.org/10.52103/jmch.v4i2.1206>
- Malik Ibrahim, S. M. T. (2019). Pengaruh Kualitas Produk Dan Kualitas Pelayanan Terhadap kepuasan Pelanggan. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis (JRMB)*, 4(1), 1–8.
- Minarti Ningsih SDN Giripurno, E. (2022). SUPERVISI KOLABORASI PEMANFAATAN MEDIA PEMBELAJARAN AUDIOBOOK DI SDN GIRIPURNO 02 BATU. *Jurnal Pendidikan Taman Widya Humaniora (JPTWH)*, 1(1), 171–181. <https://jurnal.widyahumaniora.org/>
- Nurjaya, N., & Rizal, A. S. (2023). Kompensasi dan Kepuasan Kerja dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Guru. *Jurnal Educatio FKIP UNMA*, 9(2), 523–533. <https://doi.org/10.31949/educatio.v9i2.4616>
- Prasetio, A. (2012). Pengaruh Kualitas Pelayanan Dan Harga Terhadap Kepuasan Pelanggan. In *Management Analysis Journal* (Vol. 1, Issue 4). <http://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/maj>
- Putra, kadek A. santika, & Latrini, M. Y. (2016). Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual, Komitmen Organisasi terhadap kinerja Auditor. *E- Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, 17(2), 1168–1195.
- Raharja, B. N., & Indati, A. (2019). Hubungan antara Kebijakan dengan Kepuasan Hidup pada Remaja. *Gajah Mada Journal of Psychology (GamaJoP)*, 4(2), 96. <https://doi.org/10.22146/gamajop.46354>
- Rahayuningsih, T., Setyaningsih, S., & Sunardi, O. (2023). Pengaruh Supervisi Pengawas dan Kepuasan Kerja terhadap Peningkatan Kinerja Kepala Sekolah. *DWIJA CENDEKIA: Jurnal Riset Pedagogik*, 7(2), 1–12.

- Ratnantari, I. G. A. M., & Putri, I. G. A. M. A. D. (2017). Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, Kecerdasan spiritual, Independensi dan komitmen Organisasi pada Kinerja Auditor. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udaya*, 20(1), 814–844.
- Risambessy, A., Latupapua, C. V., Chandra, K., & Chandra, F. (2022). Mediasi Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja Karyawan, Iklim Organisasi Dan Kinerja Karyawan. *JKBM (JURNAL KONSEP BISNIS DAN MANAJEMEN)*, 8(2), 191–202. <https://doi.org/10.31289/jkbm.v8i2.7275>
- Tsani, A. R., & Nurleli. (2021). Analisis Penerapan Total Quality Management dan Komitmen Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja Perusahaan. *Jurnal Riset Akuntansi*, 1(1), 30–37. <https://doi.org/10.29313/jra.v1i1.55>
- Wood, D. J., & Gray, B. (1991). Toward a Comprehensive Theory of Collaboration. *Journal of Applied Behavioral Science*, 27(2), 139–162.
- Yuliani, T., & Komalasari, S. (2019). Kecerdasan Spiritual dan Komitmen Organisasi Mahasiswa Pengurus Organisasi. *Jurnal Studia Insania*, 7(1), 76–91. <https://doi.org/10.18592/jsi.v7i1.2665>