

Peran Dukungan Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja Dosen di Perguruan Tinggi Swasta

Dewiana Novitasari¹, Masduki Asbari^{2*}

¹Philippine Women's University, Philippines

²Universitas Insan Pembangunan Indonesia, Indonesia

*Corresponding e-mail: dheweidiosa@yahoo.co.id

Abstrak - Tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk menilai dampak dari dukungan organisasi yang dirasakan terhadap kinerja dosen perguruan tinggi swasta di Tangerang, dengan keterlibatan dosen sebagai mediator. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan metode simple random sampling dalam komunitas dosen perguruan tinggi swasta di Tangerang, yang menghasilkan 231 respon kuesioner yang valid. Analisis data menggunakan pendekatan Structural Equation Modeling (SEM) dengan perangkat lunak SmartPLS 3.0. Temuan penelitian menunjukkan adanya hubungan yang positif dan signifikan antara dukungan organisasi yang dirasakan dan kinerja dosen, baik secara langsung maupun tidak langsung melalui mediasi keterlibatan dosen. Penelitian ini memperkenalkan model baru yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja dosen di institusi pendidikan tinggi swasta di Tangerang dengan meningkatkan dukungan organisasi yang dirasakan, dengan keterlibatan dosen yang berfungsi sebagai mediator penting. Implikasi dari penelitian ini dapat berkontribusi dalam meningkatkan kesiapan dosen dalam menghadapi tantangan Pendidikan 4.0.

Kata Kunci: Dukungan organisasi, keterlibatan dosen, kinerja dosen.

***Abstract** - The primary objective of this research was to assess the impact of perceived organizational support on the performance of private higher education lecturers in Tangerang, with lecturer engagement acting as a mediator. Data collection involved employing simple random sampling within the private higher education lecturer community in Tangerang, resulting in 231 valid questionnaire responses. Data analysis utilized the Structural Equation Modeling (SEM) approach with SmartPLS 3.0 software. The study findings indicated a positive and significant relationship between perceived organizational support and lecturer performance, both directly and indirectly through the mediation of lecturer engagement. This study introduces a novel model aimed at enhancing lecturer performance in private higher education institutions in Tangerang by bolstering perceived organizational support, with lecturer engagement serving as a crucial mediator. The implications of this research could contribute to enhancing lecturer preparedness in navigating the challenges of Education 4.0.*

***Keywords:** Organisational support, lecturer engagement, lecturer performance.*



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/).

PENDAHULUAN

Di era revolusi industri 4.0, tak pelak, efeknya berimbas pada institusi pendidikan, khususnya pendidikan tinggi. Institusi pendidikan menghadapi tantangan untuk menjaga agar akademisi tetap memiliki *engagement* sehingga mereka dapat menghasilkan peran yang efektif dan efisien di dunia pendidikan (Asbari, 2019). Peneliti mengklaim bahwa solusi menghadapi distraksi dan cepatnya perubahan di era revolusi industri 4.0 yang menggulirkan wacana baru, yakni education 4.0, terletak pada konsep keterlibatan dosen, karena percaya bahwa motivasi tidak terbatas pada manfaat materi saja

(Asbari, Wijayanti, Hyun, Purwanto, & Santoso, 2020; Asbari, Wijayanti, Hyun, Purwanto, Santoso, et al., 2020; Budi Santoso et al., 2020). Istilah *engagement* pertama kali diperkenalkan pada akhir 1990-an, dan ditemukan cukup banyak literature dalam ranah bisnis. Meskipun banyak peneliti telah tertarik dalam mengeksplorasi keterlibatan dosen dan telah mengidentifikasi hubungan yang signifikan antara keterlibatan dosen dan hasilnya (Kinsella et al., 2017; KOLA, 2017). Namun, studi tentang keterlibatan dosen khususnya dalam pendidikan tinggi masih terbatas (Budi Santoso et al., 2020). Kurangnya studi dapat menjadi kontra-produktif bagi organisasi perguruan tinggi yang sangat bergantung pada layanan para dosen. Menanggapi kesenjangan penelitian ini, penulis menyelidiki dan secara empiris memvalidasi hubungan keterlibatan dosen dengan konstruk atau variable lain seperti kinerja dosen dan dukungan organisasi yang dirasakan dalam konteks pendidikan tinggi. Makalah ini mengusulkan persepsi dukungan organisasi sebagai anteseden untuk keterlibatan dosen, sedangkan kinerja dosen diusulkan sebagai konsekuensi dari keterlibatan dosen. Peneliti juga menganalisis hubungan langsung persepsi dukungan organisasi yang dirasakan dengan kinerja dosen, serta hubungan tidak langsung dari persepsi dukungan organisasi dengan kinerja dosen melalui mediasi keterlibatan dosen (Asbari et al., 2023; Asbari, Purba, et al., 2021a, 2021b).

Studi sebelumnya dalam konteks dosen di perguruan tinggi berfokus pada praktek kepemimpinan (Purwanto et al., 2019, 2020), iklim organisasi dan kinerja (Asbari, 2019), kepuasan kerja dan budaya kerja Keterlibatan dosen akademik dianggap memiliki dampak besar pada keberhasilan siswa dan disarankan untuk menjadi upaya penting dalam pencapaian tujuan pendidikan (González-Rico et al., 2018). Oleh karena itu, integrasi psikologis dosen terhadap pekerjaan mereka perlu dipelajari dalam lingkungan pendidikan tinggi (Raina & Khatri, 2015). Institusi pendidikan lebih bergantung pada komitmen dan keterlibatan staf akademik mereka daripada organisasi lain (Asbari, 2019). Apalagi itu kontrak psikologis di antara dosen telah bergeser ke karier dan pertumbuhan bukannya keamanan dan loyalitas kerja, sehingga membuat dosen sangat rentan untuk meninggalkan organisasi mencari opsi karier yang lebih baik (Asbari, 2015; Asbari, Pramono, et al., 2020; Budi Santoso et al., 2020; Hutagalung, Asbari, et al., 2020; Maesaroh et al., 2020). Menjaga *human capital* sebagai asset insani sangat penting bagi organisasi yang keberlanjutan (Asbari, Wijayanti, Hyun, Purwanto, Santoso, et al., 2020; Attalia et al., 2022; Budi Santoso et al., 2020; Hyun et al., 2020; Pramono et al., 2020; Putri et al., 2020; Rudy Pramono et al., 2020; Sopa et al., 2020a; Wijayanti et al., 2020). Dalam konteks ini, menarik dan mempertahankan staf akademik yang terlibat dalam sektor pendidikan adalah pendorong penting untuk kesuksesan (Purwanto et al., 2019).

Kesan bahwa pekerjaan institusi pendidikan masih kurang menarik mungkin memiliki konsekuensi negatif yang luas di masyarakat secara keseluruhan. Oleh karena itu, sangat penting untuk mengidentifikasi anteseden *engagement* mereka dalam pekerjaan (Asbari, Purwanto, et al., 2021; Goestjahjanti et al., 2020; Hutagalung, Asbari, et al., 2020; Hutagalung, Sopa, et al., 2020; Jumiran et al., 2020; Maesaroh et al., 2020; Novitasari, Asbari, Rizky Wijaya, & Yuwono, 2020; Novitasari, Asbari, Sutardi, Gazali, et al., 2020; Novitasari, Sasono, & Asbari, 2020; Novitasari, Sasono, Santoso, et al., 2020; Nuryanti et al., 2020; Silitonga et al., 2020; Sudiyono, Fikri, et al., 2020; Sudiyono, Goestjahjanti, et al., 2020; Yuwono, Novitasari, Asbari, et al., 2020; Yuwono, Novitasari, Hutagalung, et al., 2020; Yuwono, Wiyono, et al., 2020). Bagian selanjutnya dari makalah ini memberikan tinjauan literatur singkat tentang variable-variabel yang mungkin bias dipertimbangkan untuk penelitian berikutnya, diikuti oleh pengembangan model penelitian dan hipotesisnya.

Pada bagian berikut, makalah ini menyajikan literatur yang menggambarkan hipotesis hubungan antara berbagai variabel penelitian ini.

Hubungan Persepsi Dukungan Organisasi dan Keterlibatan Dosen

Dosen adalah sumber penting dari keuntungan kompetitif (Asbari, 2019) karena persepsi *stakeholders* tentang setiap entitas bisnis berkembang melalui interaksi dengan dosen (Eisenberger et al., 2016; Gottman et al., 1998; Gupta et al., 2016; Jin & McDonald, 2017). Sejumlah definisi telah diberikan untuk keterlibatan dosen. Sebagian besar definisi menganggap keterlibatan dosen sebagai keterlibatan emosional dan intelektual dosen untuk organisasi mereka (Saks, 2006). (Kahn, 1990) telah mendefinisikan keterlibatan pribadi sebagai memanfaatkan anggota organisasi untuk peran pekerjaan mereka; dalam keterlibatan, orang-orang menggunakan dan mengekspresikan diri mereka secara fisik, kognitif, dan emosional selama

peran pertunjukan. (Schaufeli & Bakker, 2004) telah mendefinisikan keterlibatan sebagai keadaan pikiran yang positif, memuaskan, terkait pekerjaan yang ditandai dengan semangat, dedikasi, dan penyerapan. Selain itu, keterlibatan juga dirinci lebih lanjut sebagai “yang lebih gigih dan meresap keadaan afektif-kognitif yang tidak terfokus pada objek, peristiwa, individu, atau perilaku.”

Keterlibatan dosen dapat dipahami sebagai "sumber daya pekerjaan" dan "dukungan sosial". Ini karena sumber daya pekerjaan dan dukungan sosial meningkatkan motivasi intrinsik dan ekstrinsik di antara dosen, yang pada gilirannya, menghasilkan lebih banyak dosen yang terlibat. Dalam konteks ini, dirasakan dukungan organisasi disarankan sebagai "sumber daya pekerjaan" yang penting (Eisenberger et al., 2001). (Eisenberger et al., 1986) mendefinisikan dukungan organisasi yang dirasakan sebagai sejauh mana pimpinan peduli dengan kesejahteraan dosennya dan menghargai kontribusi mereka. Dukungan organisasi yang dirasakan meningkatkan kontribusi produktif dosen dengan bantuan umpan balik evaluatif dan menghasilkan lebih banyak dosen yang terlibat (Eisenberger et al., 2001). Oleh karena itu, peneliti berhipotesis:

H1. Persepsi dukungan organisasi berpengaruh signifikan terhadap keterlibatan dosen.

Hubungan Keterlibatan Dosen dan Kinerja dosen

Manajemen kinerja sebagai perangkat manajemen penting untuk menjaga harmoni dan menanamkan kemajuan organisasi (Asbari, Wijayanti, Hyun, Purwanto, Santoso, et al., 2020; Sopa et al., 2020b). Manajemen dosen yang lebih baik sangat penting untuk meningkatkan kinerja dan efektivitas organisasi (Asbari, 2019). Keterlibatan dosen mampu meningkatkan kinerja dosen (Winarno & Hermana, 2019). Dosen yang terlibat menunjukkan berbagai perilaku produktif yang meningkatkan upaya tim sinergis ke arah tujuan organisasi (Sulistiowati et al., 2018). Penelitian menunjukkan bahwa dosen yang sangat terlibat tidak hanya mengejar peran mereka yang terkait tujuan, tetapi juga secara kognitif dan emosional terhubung ke tujuan hidup mereka (Sulistiowati et al., 2018). Dosen yang terlibat bekerja secara kooperatif dengan rekan setim mereka, ambil tanggung jawab atas tugas-tugas mereka, dan mencoba untuk berkontribusi sepenuhnya pada tujuan organisasi (Asbari, 2019). Dosen yang terlibat lebih fokus pada pekerjaan mereka daripada dosen yang tidak memiliki *engagement* (Schaufeli & Bakker, 2004). Oleh karena itu, peneliti berhipotesis:

H2. Keterlibatan dosen berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen.

Hubungan Persepsi Dukungan Organisasi dan Kinerja Dosen

Dukungan organisasi yang dirasakan dipandang sebagai variabel penting untuk dipahami sikap / perilaku yang berhubungan dengan pekerjaan dosen (Akçin et al., 2017). Peneliti (Eisenberger et al., 1986) berhipotesis bahwa persepsi dukungan organisasi terkait erat dengan pekerjaan dan peningkatan kinerja. Kebutuhan sosial-emosional seperti penerimaan diri dan persetujuan dipenuhi secara positif oleh dukungan organisasi yang dirasakan (Eisenberger et al., 1986). Dalam hal ini, teori pertukaran sosial berpendapat bahwa ketika kebutuhan sosial-emosional bertemu, itu menciptakan norma timbal balik, di antara orang-orang (Cropanzano & Mitchell, 2005; Gottman et al., 1998; Wasko & Faraj, 2005; Wayne et al., 1997; Zhang et al., 2018). Pelanggaran terhadap norma ini menciptakan ketidaknyamanan (Zhang et al., 2018). Orang-orang menunjukkan upaya yang lebih besar dalam pekerjaan dan komitmen terhadap organisasi sebagai imbalannya untuk dukungan sosial-emosional mereka dan menghindari ketidaknyamanan (Cropanzano & Mitchell, 2005). Bahkan, dalam konteks organisasi, kewajiban untuk membayar sangat kuat pada orang dengan kebutuhan sosio-emosional yang kuat. Penulis, dengan demikian, menghipotesiskan persepsi organisasi dukungan karena efek timbal balik pada dosen, yakni:

H3. Persepsi dukungan organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen.

Hubungan Persepsi Dukungan Organisasi dan Kinerja Dosen Melalui Keterlibatan Dosen

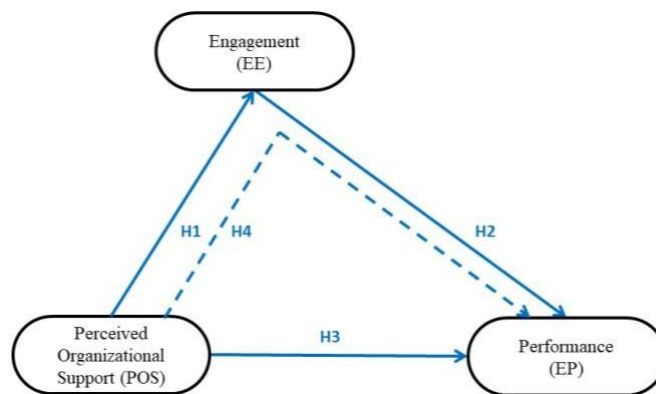
Selain hubungan yang dibahas di atas, literatur juga mengakui mediasi pengaruh keterlibatan dosen pada hubungan antara *work practice* dan kinerja (Karatepe et al., 2014), dan persepsi dukungan organisasi dan kinerja (Sudiyono, Goestjahjanti, et al., 2020). Hasil-hasil penelitian di atas mengakui bahwa kinerja dan komitmen dosen didasarkan pada organisasi dukungan akan tidak efisien kecuali terdapat dukungan organisasi yang mendorong keterlibatan dosen. Ketika dosen merasakan dukungan organisasi yang lebih tinggi, tingkat keterlibatan mereka akan tinggi (Hakanen et al., 2006). Dampak

positifnya, mereka dapat melakukan lebih baik dan menyelesaikan tugas yang diberikan kepada mereka dengan tingkat komitmen yang lebih tinggi. Menurut SET (Cropanzano & Mitchell, 2005; Zhang et al., 2018), dalam hubungan sosial, ketika pertukaran terjadi, dosen termotivasi untuk membalas budi yang dilakukan oleh organisasi untuk menyeimbangkan hubungan. Bantuan yang dilakukan kepada dosen dapat mencakup kepercayaan organisasi (Gupta et al., 2016). Ini menunjukkan bahwa dosen dengan level keterlibatan tinggi, yang berasal dari dukungan organisasi, cenderung membalas dengan peningkatan komitmen dan kinerja yang efektif (Hakanen et al., 2006; Saks, 2006). Dihubungkan ke *Social Exchange Theory*, dikemukakan bahwa ada hubungan integral antara dukungan organisasi yang dirasakan dan kinerja dosen. Oleh karena itu, penelitian ini mengusulkan keterlibatan dosen untuk sebagai mediator antara persepsi dukungan organisasi, kinerja dosen. Oleh karena itu, hipotesisnya sebagai berikut:

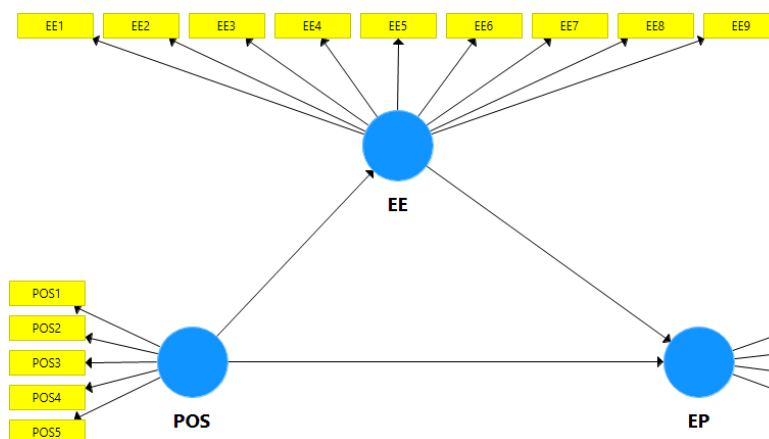
H4. Keterlibatan dosen memediasi hubungan antara persepsi dukungan organisasi dan kinerja dosen.

Kerangka Konseptual Penelitian

Untuk membuktikan hipotesis dan menganalisis data dari penelitian ini, maka disusun kerangka konseptual penelitian ini sebagaimana pada Gambar 1.



Gambar 1. Kerangka Konseptual



Gambar 2. Model Penelitian

METODE PENELITIAN

Definisi Operasional Variabel dan Indikator

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Dilakukan pengumpulan data dengan mengedarkan angket kepada seluruh dosen dan dosen di perguruan tinggi. Instrumen yang digunakan untuk mengukur perceived organizational support diukur dari instrument yang diadaptasi dari versi pendek *Survey of Perceived Organizational Support* (SPOS) (Schaufeli & Bakker, 2004) dengan menggunakan 5 items (POS1-POS5) yang telah divalidasi oleh beberapa peneliti seperti (Wayne et al., 1997; Wong et al., 2015). *Employee engagement* diadaptasi dari (Schaufeli & Bakker, 2004) dengan menggunakan 9 items Utrecht Work and Engagement Scale (UWES-9) (EE1-EE9). Kinerja pegawai diadaptasi dari (Janssen & Van Yperen, 2004) dengan menggunakan 4 items (EP1-EP4). Angket didesain tertutup kecuali untuk pertanyaan/ Pernyataan mengenai identitas responden yang berupa angket semi terbuka. Tiap item pertanyaan/ pernyataan tertutup diberikan lima opsi jawaban, yaitu: sangat setuju (SS) skor 5, setuju (S) skor 4, kurang setuju (KS) skor 3, tidak setuju (TS) skor 2, dan sangat tidak setuju (STS) skor 1. Metode untuk mengolah data adalah dengan PLS dan menggunakan *software* SmartPLS versi 3.0 sebagai *tool*nya.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah dosen di salah satu perguruan tinggi swasta di Tangerang yang jumlahnya 257 orang. Kuesioner disebarikan secara elektronik dengan teknik simple random sampling. Hasil kuesioner yang kembali dan valid adalah 231 sampel. Jadi 89.88% sampel dari keseluruhan jumlah populasi.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Sampel

Tabel 1. Informasi deskriptif sampel

	Kriteria	Jumlah	%
Usia	< 35 tahun	57	25.41%
	35 - 45 tahun	104	46.60%
	> 45 tahun	63	27.99%
Masa kerja sebagai dosen	< 5 tahun	80	35.66%
	5-10 tahun	109	48.52%
	> 10 tahun	35	15.82%

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Indikator Penelitian

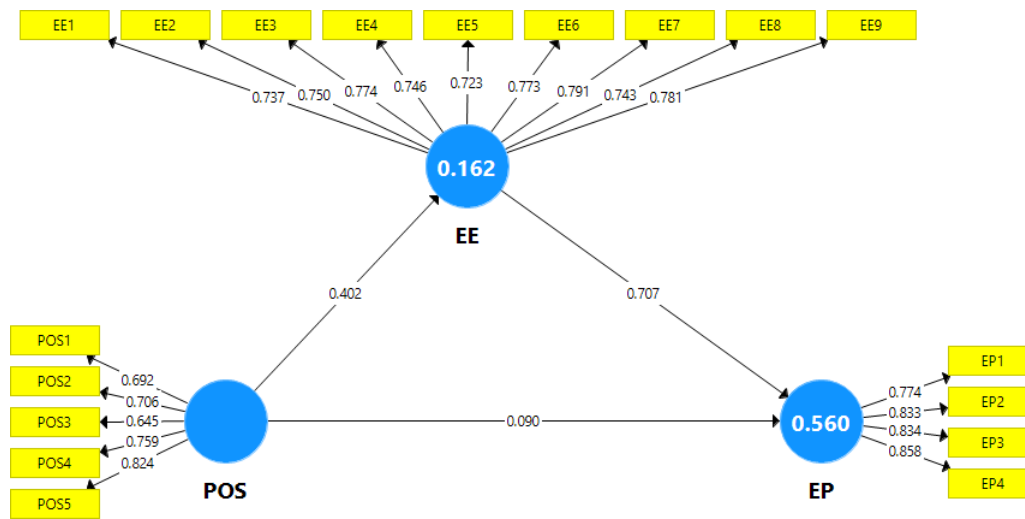
Tahap pengujian model pengukuran meliputi pengujian validitas konvergen, validitas diskriminan. Sementara untuk menguji reliabilitas konstruk digunakan *nilai cronbach's alpha* dan *composite reliability*. Hasil analisis PLS dapat digunakan untuk menguji hipotesis penelitian jika seluruh indikator dalam model PLS telah memenuhi syarat validitas konvergen, validitas deskriminan dan uji reliabilitas.

Pengujian Validitas Konvergen

Uji validitas konvergen dilakukan dengan melihat nilai *loading factor* masing-masing indikator terhadap konstraknya. Pada sebagian besar referensi, bobot faktor sebesar 0.5 atau lebih dianggap memiliki validasi yang cukup kuat untuk menjelaskan konstruk laten (Chin W, 1998; Flury et al., 1988; Imam Ghazali, 2017). Pada penelitian ini batas minimal besarnya *loading factor* yang diterima adalah 0.5, dengan syarat nilai AVE setiap konstruk > 0.5 (Imam Ghazali, 2017).

Berdasarkan hasil pengolahan SmartPLS 3.0, seluruh indikator telah memiliki nilai *loading factor* di atas 0.5 dan nilai AVE di atas 0.5. Jadi dengan demikian, validitas konvergen dari model penelitian ini

sudah memenuhi syarat. Nilai loadings, cronbach's alpha, composite reliability dan AVE setiap konstruk selengkapnya dapat dilihat pada Gambar 2 dan Tabel 2 berikut:



Gambar 3. Model Penelitian (Fit)

Tabel 2. Items Loadings, Cronbach's Alpha, Composite Reliability, and Average Variance Extracted (AVE)

Variables	Items	Loadings	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	AVE
<i>Persepsi Dukungan Organisasi</i> (POS)	POS1	0.692	0.804	0.862	0.557
	POS2	0.706			
	POS3	0.645			
	POS4	0.759			
	POS5	0.824			
Keterlibatan Dosen (EE)	EE1	0.737	0.907	0.924	0.574
	EE2	0.750			
	EE3	0.774			
	EE4	0.746			
	EE5	0.723			
	EE6	0.773			
	EE7	0.791			
	EE8	0.743			
	EE9	0.781			
Kinerja Dosen (EP)	EP1	0.774	0.844	0.895	0.681
	EP2	0.833			
	EP3	0.834			
	EP4	0.858			

Pengujian Validitas Deskriptor

Discriminant validity dilakukan untuk memastikan bahwa setiap konsep dari masing-masing variabel laten berbeda dengan variabel laten lainnya. Model mempunyai *discriminant validity* yang baik jika nilai kuadrat AVE masing-masing konstruk eksogen (nilai pada diagonal) melebihi korelasi antara konstruk tersebut dengan konstruk lainnya (nilai di bawah diagonal) (Imam Ghazali, 2017). Hasil pengujian *discriminant validity* dengan menggunakan nilai kuadrat AVE, yakni dengan melihat Fornell-Larcker Criterion Value diperoleh sebagai mana disebutkan pada Tabel 3. Hasil uji validitas deskriptor pada tabel 3 tersebut menunjukkan bahwa seluruh konstruk telah memiliki nilai akar kuadrat AVE di atas nilai korelasi dengan konstruk laten lainnya (melalui kriteria Fornell-Larcker)

sehingga dapat disimpulkan bahwa model telah memenuhi validitas deskriminan (Fornell & Larcker, 1981).

Pengujian Reliabilitas Konstruk

Reliabilitas konstruk dapat dinilai dari nilai *cronbach's alpha* dan *composite reliability* dari masing-masing konstruk. Nilai *composite reliability* dan *cronbach's alpha* yang disarankan adalah lebih dari 0.7 (Imam Ghozali, 2017). Hasil uji reliabilitas pada tabel 2 di atas menunjukkan bahwa seluruh konstruk telah memiliki nilai *composite reliability* dan *cronbach's alpha* lebih besar dari 0.7 (> 0.7). Kesimpulannya, seluruh konstruk telah memenuhi reliabilitas yang dipersyaratkan.

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam PLS disebut juga sebagai uji inner model. Uji ini meliputi uji signifikansi pengaruh langsung dan tidak langsung serta pengukuran besarnya pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen. Untuk mengetahui pengaruh persepsi dukungan organisasi terhadap kinerja dosen dengan mediasi variable keterlibatan dosen dibutuhkan uji pengaruh langsung dan tidak langsung. Uji pengaruh dilakukan dengan menggunakan uji t-statistik dalam model analisis *partial least squared* (PLS) dengan menggunakan bantuan *software* SmartPLS 3.0. Dengan teknik *bootstrapping*, diperoleh nilai *R Square* dan nilai uji signifikansi sebagaimana tabel di bawah ini:

Tabel 3. Discriminant Validity

Variables	EE	EP	POS
Keterlibatan Dosen	0.758		
Kinerja Dosen	0.743	0.825	
Persepsi Dukungan Organisasi	0.357	0.341	0.747

Tabel 4. Nilai *R Square*

	R Square	R Square Adjusted
Keterlibatan Dosen (EE)	0.162	0.161
Kinerja Dosen (EP)	0.560	0.559

Tabel 5. Hypotheses Testing

Hypotheses	Relationship	Beta	SE	T Statistics	P-Values	Decision
H1	POS -> EE	0.357	0.038	9.305	0.000	Supported
H2	EE -> EP	0.712	0.023	31.651	0.000	Supported
H3	POS -> EP	0.087	0.026	3.298	0.001	Supported
H4	POS -> EE -> EP	0.254	0.030	8.558	0.000	Supported

Berdasarkan Tabel 4 di atas, nilai *R Square* keterlibatan dosen (EE) sebesar 0.162 yang berarti bahwa variabel keterlibatan dosen (EE) mampu dijelaskan oleh variabel persepsi dukungan organisasi (POS) sebesar 16.2%, sedangkan sisanya sebesar 83.8% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Sementara itu, nilai *R Square* kinerja dosen (EP) sebesar 0.560 yang berarti bahwa variabel kinerja dosen (EP) mampu dijelaskan oleh variabel persepsi dukungan organisasi (POS) dan keterlibatan dosen (EE) sebesar 56.0%, sedangkan sisanya sebesar 44.0% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Sedangkan Tabel 5 menampilkan *T Statistics* dan *P-Values* yang menunjukkan pengaruh antar variable penelitian yang telah disebutkan.

Pembahasan

Hasil penelitian memverifikasi bahwa persepsi dukungan organisasi yang dirasakan secara positif mempengaruhi kinerja dosen (H3 diterima dengan koefisien jalur 0,087). Hubungan positif antara persepsi dukungan organisasi dan keterlibatan dosen juga dibuktikan oleh hasil penelitian (H1 diterima dengan koefisien jalur 0,37). Hasil penelitian lebih lanjut mendukung pengaruh positif dan signifikan variable keterlibatan dosen terhadap kinerja dosen (H2 diterima dengan koefisien jalur 0,712). Pengaruh positif dan signifikan persepsi dukungan organisasi terhadap kinerja dosen melalui variable keterlibatan dosen dibuktikan oleh hasil penelitian (H4 diterima dengan koefisien jalur 0,254). Hasil keseluruhan mengkonfirmasi bahwa keterlibatan dosen memediasi sebagian hubungan pengaruh persepsi dukungan organisasi terhadap kinerja dosen.

Literatur tentang hubungan organisasi perguruan tinggi menekankan pada peran kunci keterlibatan dosen dalam memperkuat lingkungan kerja organisasi dan meningkatkan kinerja. Motif utama penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh yang dirasakan dari persepsi dukungan organisasi terhadap keterlibatan dosen, dan pengaruh keterlibatan dosen terhadap kinerja dosen dalam konteks pendidikan tinggi. Model dibingkai untuk menggambarkan hubungan yang diteliti. Hasil penelitian mengungkapkan bahwa keterlibatan dosen secara positif mempengaruhi kinerja dosen. Hasil lebih lanjut mengungkapkan langsung maupun tidak langsung (dimediasi oleh *employee engagement*) hubungan persepsi dukungan organisasi yang dirasakan dan kinerja dosen. Oleh karena itu, dukungan organisasi yang dirasakan mempengaruhi keterlibatan dosen secara positif dan keterlibatan dosen pada gilirannya menunjukkan efek positif pada kinerja dosen. Dalam konteks SET, hasil studi ini mendukung teori bahwa dosen yang menganggap dukungan organisasi lebih besar lebih memiliki kemungkinan akan membalas positif dukungan organisasi yang dirasakan melalui tingkat keterlibatan dan kinerja yang lebih tinggi. Hasil mendukung studi sebelumnya tentang *employee engagement* (Ahmad et al., 2017; Arifin, Troena, & Djumahir, 2014; Arifin, Troena, Djumahir, et al., 2014; Milhem et al., 2019; Monje Amor et al., 2020; Skaalvik & Skaalvik, 2014). Hasil sampel kelompok menyarankan untuk meningkatkan kinerja dosen, manajemen perguruan tinggi perlu memberikan dukungan kepada dosen mereka, terlepas dari posisi mereka ada pada manajeria atau bukan, dan berupaya mendorong tumbuhnya keterlibatan dosen di banyak agenda dan misi perguruan tinggi. Mempertimbangkan konteks penelitian ini, jelaslah bahwa organisasi perguruan tinggi yang menunjukkan perhatian dan dukungan organisasi yang dirasakan dapat menciptakan motif di antara dosen untuk membalas positif dengan tingkat keterlibatan kerja yang lebih tinggi.

KESIMPULAN

Studi ini berkontribusi pada literatur ilmiah tentang keterlibatan dosen dengan mengembangkan dan memvalidasi model penelitian yang menggambarkan keterlibatan dosen, anteseden dan konsekuensi di salah satu pendidikan tinggi swasta di Indonesia. Studi ini dapat bermanfaat bagi manajemen lembaga pendidikan tinggi untuk menyusun strategi dalam mengembangkan tenaga kerja yang kompeten, berkomitmen baik dengan organisasi dan memberikan keunggulan kompetitif. Organisasi pendidikan tinggi perlu selalu mencari berbagai cara agar dosen yang ada bias terlibat aktif dan merasakan hubungan yang dekat dengan organisasi mereka. Hasil positif dalam bentuk peningkatan kinerja harus memberikan dorongan yang cukup untuk memulai tindakan yang relevan. Keterbatasan diakui oleh penelitian ini. Studi ini hanya meneliti sedikit variabel, penelitian di masa depan dapat memperluas jumlah variabel dalam model ini. Tambahkan variabel seperti penghargaan dan pengakuan, kepuasan kerja, dll. juga dapat dipertimbangkan untuk dijelaskan pada penelitian masa depan. Penelitian ini terbatas konteks perguruan tinggi swasta, studi pada perguruan tinggi negeri dapat dilakukan untuk melihat apakah ada variasi dalam hasil dan kesimpulan lainnya.

Implikasi Teoritis

Implikasi teoritis dari hasil riset ini adalah memperkuat pemahaman tentang pentingnya faktor-faktor seperti persepsi dukungan organisasi dan keterlibatan dosen dalam memengaruhi kinerja dosen di lingkungan pendidikan tinggi. Dengan menunjukkan bahwa persepsi dukungan organisasi dapat meningkatkan keterlibatan dosen, yang pada gilirannya berkontribusi pada kinerja dosen yang lebih baik, penelitian ini memberikan dukungan empiris untuk teori-teori seperti Social Exchange Theory dan teori-teori terkait yang menyoroti pentingnya hubungan antara dukungan organisasi, keterlibatan, dan kinerja.

Selain itu, hasil riset ini juga dapat memperkaya literatur tentang keterlibatan dosen di pendidikan tinggi, terutama dalam konteks perguruan tinggi swasta. Dengan menyoroti hubungan antara faktor-faktor tersebut, penelitian ini dapat menjadi landasan bagi pengembangan teori-teori baru atau penyempurnaan teori yang sudah ada dalam bidang keterlibatan dosen dan kinerja dosen. Dengan demikian, implikasi teoritis dari hasil riset ini adalah memberikan kontribusi penting dalam memperluas pemahaman tentang faktor-faktor yang memengaruhi kinerja dosen di pendidikan tinggi, serta memperkuat landasan teoritis untuk penelitian lebih lanjut dalam bidang ini.

Implikasi Praktis

Implikasi praktis bagi dosen perguruan tinggi swasta dari hasil riset ini adalah sebagai berikut: 1) Pentingnya Dukungan Organisasi: Dosen perlu menyadari pentingnya dukungan yang diberikan oleh organisasi tempat mereka bekerja. Dukungan organisasi dapat meningkatkan keterlibatan dosen dan pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan kinerja. 2) Meningkatkan Keterlibatan: Dosen di perguruan tinggi swasta perlu aktif terlibat dalam aktivitas organisasi dan mendukung inisiatif-inisiatif yang diambil oleh institusi. Keterlibatan yang tinggi dapat membawa dampak positif pada kinerja dosen. 3) Fokus pada Peningkatan Kinerja: Dosen perlu memperhatikan kinerja mereka dan berupaya untuk terus meningkatkannya. Dengan memahami hubungan antara keterlibatan dan kinerja, dosen dapat mengidentifikasi area-area yang perlu ditingkatkan. 4) Manfaatkan Dukungan untuk Sukses: Dosen dapat memanfaatkan dukungan organisasi yang dirasakan untuk mencapai kesuksesan dalam karir akademik mereka. Dengan merespons positif terhadap dukungan yang diberikan, dosen dapat mencapai kinerja yang lebih baik. 5) Dorongan untuk Tindakan yang Relevan: Hasil riset ini dapat memberikan dorongan bagi dosen untuk mengambil tindakan yang relevan dalam meningkatkan keterlibatan dan kinerja mereka. Dosen dapat menggunakan temuan ini sebagai motivasi untuk terus berkembang dan memberikan kontribusi yang lebih baik dalam lingkungan pendidikan.

Dengan demikian, hasil riset ini memberikan panduan praktis bagi dosen perguruan tinggi swasta untuk meningkatkan keterlibatan dan kinerja mereka melalui pemahaman yang lebih baik tentang hubungan antara dukungan organisasi, keterlibatan, dan kinerja.

Implikasi Manajerial

Implikasi manajerial bagi pengelola perguruan tinggi swasta dari hasil riset ini adalah sebagai berikut: 1) Meningkatkan Dukungan Organisasi: Manajemen perguruan tinggi perlu memperhatikan pentingnya memberikan dukungan yang cukup kepada dosen. Dukungan organisasi yang dirasakan dapat menjadi faktor kunci dalam meningkatkan keterlibatan dan kinerja dosen. 2) Pengembangan Program Keterlibatan: Pengelola perguruan tinggi dapat merancang program-program keterlibatan dosen yang dapat meningkatkan rasa kepemilikan dan keterlibatan mereka dalam aktivitas institusi. Ini dapat mencakup pelatihan, pengembangan karir, dan pengakuan atas kontribusi dosen. 3) Peningkatan Komunikasi: Komunikasi yang efektif antara manajemen perguruan tinggi dan dosen juga merupakan hal yang penting. Pengelola perlu memastikan bahwa informasi tentang dukungan organisasi yang tersedia jelas disampaikan kepada dosen untuk meningkatkan persepsi dukungan organisasi. 4) Pemantauan dan Evaluasi Kinerja: Pengelola perguruan tinggi perlu melakukan pemantauan dan evaluasi kinerja dosen secara teratur. Dengan memahami hubungan antara keterlibatan dan kinerja, manajemen dapat mengidentifikasi dosen yang perlu didukung lebih lanjut untuk meningkatkan kinerja mereka. 5) Penerapan Kebijakan yang Mendukung: Pengelola perguruan tinggi dapat menggunakan temuan riset ini untuk merancang kebijakan dan praktik manajemen yang mendukung keterlibatan dosen dan meningkatkan kinerja secara keseluruhan.

Dengan memperhatikan implikasi manajerial dari hasil riset ini, pengelola perguruan tinggi swasta dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, memotivasi, dan meningkatkan kinerja dosen secara efektif.

REFERENSI

Ahmad, R., Islam, T., & Saleem, S. S. (2017). Employee Engagement, Organizational Commitment and Job Satisfaction As Consequent of Perceived CSR: a Mediation Model. *Journal of the Research Society of Pakistan*, 55(2), 153–168. <http://pu.edu.pk/images/journal/history/PDF->

FILES/12a_54_1_17.pdf

- Akçin, K., Erat, S., Alniaçik, Ü., & Çiftçioğlu, A. B. (2017). Effect of Perceived Organizational Support on Organizational Silence and Task Performance: A Study on Academicians. *Journal of Global Strategic Management* /, 11(1), 35–43. <https://doi.org/10.20460/JGSM>
- Arifin, F., Troena, E. A., Djumahir, & Rahayu, M. (2014). The Influence of organizational culture, leadership, and personal characteristics towards work engagement and its impacts on teacher's performance (A study on accredited high schools in Jakarta). *International Journal of Business and Management Invention*, 3(1), 20–29.
- Arifin, F., Troena, E., & Djumahir, M. (2014). Organizational Culture, Transformational Leadership, Work Engagement and Teacher's Performance: Test of a Model. *International Journal of Education and Research*, 2(1), 1–14. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2013.09.007>
- Asbari, M. (2015). *Fokus Satu Hebat*. Penerbit Dapur Buku.
- Asbari, M. (2019). Pengaruh kepemimpinan transformasional dan iklim organisasi terhadap kinerja dosen. *Joce Ip*, 13(2), 172–186. <http://jurnal.ipem.ac.id/index.php/joce-ip/article/view/187>
- Asbari, M., Pramono, R., Kotamena, F., Liem, J., Sihite, O. B., Alamsyah, V. U., Imelda, D., Setiawan, S. T., & Purwanto, A. (2020). Studi Fenomenologi Work-Family Conflict dalam Kehidupan Guru Honorer Wanita. *Edumaspul: Jurnal Pendidikan*, 4(1), 180–201. <https://doi.org/10.33487/edumaspul.v4i1.347>
- Asbari, M., Purba, J. T., Hariandja, E. S., & Sudibjo, N. (2021a). From Leadership to Innovation: Managing Employee Creativity. *Jurnal Manajemen Strategi Dan Aplikasi Bisnis*, 4(1), 143–154. <https://doi.org/https://doi.org/10.36407/jmsab.v4i1.287>
- Asbari, M., Purba, J. T., Hariandja, E. S., & Sudibjo, N. (2021b). Membangun Kesiapan Berubah dan Kinerja Karyawan: Kepemimpinan Transformasional versus Transaksional. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 22(1), 54–71. <https://doi.org/10.30596/jimb.v22i1.4888>
- Asbari, M., Purba, J. T., Hariandja, E. S., & Sudibjo, N. (2023). The Mediating Role of Dynamic Leadership towards the Relationship between Knowledge-Sharing Behaviour and Innovation Performance in Higher Education. *International Journal of Learning, Teaching and Educational Research*, 20(11), 466–485. <https://doi.org/10.26803/ijlter.22.11.24>
- Asbari, M., Purwanto, A., Santoso, P. B., Wijayanti, L. M., & Hyun, C. C. (2021). Does genetic personality and parenting style influence students' character building? *International Journal of Evaluation and Research in Education*, 10(2), 23–35. <https://doi.org/10.11591/ijere.v10i1.20483>
- Asbari, M., Wijayanti, L., Hyun, C. C., Purwanto, A., & Santoso, P. B. (2020). How to build innovation capability in the RAC industry to face industrial revolution 4.0? *International Journal of Psychosocial Rehabilitation*, 24(6), 2008–2027. <https://doi.org/10.37200/IJPR/V24I6/PR260192>
- Asbari, M., Wijayanti, L., Hyun, C. C., Purwanto, A., Santoso, P. B., Bernarto, I., Pramono, R., & Fayzhall, M. (2020). The role of knowledge transfer and organizational learning to build innovation capability: Evidence from Indonesian automotive industry. *International Journal of Control and Automation*, 13(1), 319–333. <http://sersc.org/journals/index.php/IJCA/article/view/5732>
- Attalia, N. M., Mintarti, R., & Christin, S. (2022). Employee Engagement , Organizational Commitment and Employee Performance : The Mediating Role of Organizational Citizenship Behavior. *Jurnal Pendidikan Bisnis Dan Manajemen*, 8(3), 187–201. <http://www.testmagazine.biz/index.php/testmagazine/article/view/6958>
- Budi Santoso, P., Asbari, M., Purwanto, A., Mayesti Wijayanti, L., Chi Hyun, C., Maesaroh, S., Fayzhall, M., Chidir, G., Mustofa, Hutagalung, D., & Yani, A. (2020). Working while studying at university in the self-management perspective: An ethnographic study on java ethnic employees. *International Journal of Control and Automation*, 13(2), 299–308.
- Chin W, M. G. (1998). The Partial Least Squares Approach to Structural Formula Modeling. In E. Modern Methods for Business Research, In: G. A. Marcoulides (Ed.), *Advances in Hospitality and Leisure: Vol. 8* (2) (Issue January 1998). Lawrence Erlbaum Associates Publisher.
- Cropanzano, R., & Mitchell, M. S. (2005). Social exchange theory: An Interdisciplinary review. *Journal of Management*, 31(6), 874–900. <https://doi.org/10.1177/0149206305279602>
- Eisenberger, R., Armeli, S., Rexwinkel, B., Lynch, P. D., & Rhoades, L. (2001). Reciprocation of perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 86(1), 42–51.

- <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.1.42>
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Eisenberger 1986 JAppPsychol POS original article. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 500–507.
- Eisenberger, R., Malone, G. P., & Presson, W. D. (2016). Optimizing Perceived Organizational Support to Enhance Employee Engagement. *Society for Human Resource Management*, 1–22. <http://www.siop.org/SIOP-SHRM/SHRM-SIOP POS.pdf>
- Flury, B., Murtagh, F., & Heck, A. (1988). Multivariate Data Analysis. In *Mathematics of Computation* (7th ed., Vol. 50, Issue 181). Pearson Prentice Hall. <https://doi.org/10.2307/2007941>
- Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). Evaluating Structural Equation Models with Unobservable Variables and Measurement Error. *Journal of Marketing Research*, 18(1), 39. <https://doi.org/10.2307/3151312>
- Goestjahjanti, S. F., Novitasari, D., Hutagalung, D., Asbari, M., & Supono, J. (2020). Impact of Talent Management, Authentic Leadership and Employee Engagement on Job Satisfaction: Evidence From South East Asian Industries. *Journal of Critical Reviews*, 7(19), 67–88. <http://www.jcreview.com/?mno=101983>
- González-Rico, P., Carvalho, V. S., Chambel, M. J., & Guerrero, E. (2018). Be well at work, be well outside work: a study with university workers. *Studies in Higher Education*, 43(6), 1034–1044. <https://doi.org/10.1080/03075079.2016.1212326>
- Gottman, J. M., Coan, J., Carrere, S., Swanson, C., Gottman, J. M., Coan, J., Carrere, S., & Swanson, C. (1998). Predicting Marital Happiness and Stability from Newlywed Interactions Published by : National Council on Family Relations Predicting Marital Happiness and Stability from Newlywed Interactions. *Journal of Marriage and Family*, 60(1), 5–22. <https://doi.org/10.1002/job>
- Gupta, V., Agarwal, U. A., & Khatri, N. (2016). The relationships between perceived organizational support, affective commitment, psychological contract breach, organizational citizenship behaviour and work engagement. In *Journal of advanced nursing* (Vol. 72, Issue 11). <https://doi.org/10.1111/jan.13043>
- Hakanen, J. J., Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2006). Burnout and work engagement among teachers. *Journal of School Psychology*, 43(6), 495–513. <https://doi.org/10.1016/j.jsp.2005.11.001>
- Hutagalung, D., Asbari, M., Fayzhall, M., Ariyanto, E., Agistiawati, E., Sudiyono, R. N., Waruwu, H., Goestjahjanti, F. S., Winanti, & Yuwono, T. (2020). Peran Religiusitas, Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja dan Mediasi Organizational Citizenship Behavior terhadap Kinerja Guru. *EduPsyCouns: Journal of Education, Psychology and Counseling*, 2(1), 311–326. <https://ummaspul.e-journal.id/Edupsycounts/article/view/483>
- Hutagalung, D., Sopa, A., Asbari, M., Cahyono, Y., Maesaroh, S., & Chidir, G. (2020). Influence of Soft Skills, Hard Skills and Organization Learning on Teachers' Performance through Innovation Capability as Mediator. *Journal of Critical Reviews*, 7(19), 54–66. <http://www.jcreview.com/?mno=101978>
- Hyun, C. C., Wijayanti, L. M., Asbari, M., Purwanto, A., Santoso, P. B., Igak, W., Bernarto, I., & Pramono, R. (2020). Implementation of contextual teaching and learning (CTL) to improve the concept and practice of love for faith-learning integration. *International Journal of Control and Automation*, 13(1), 365–383. <http://sersc.org/journals/index.php/IJCA/article/view/5737>
- Imam Ghozali. (2017). Structural Equation Modeling Metode Alternatif dengan Partial Least Square PLS. In *Badan Penerbit Universitas Diponegoro* (4th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Janssen, O., & Van Yperen, N. W. (2004). Employees' Goal Orientations, the Quality of Leader-Member Exchange, and the Outcomes of Job Performance and Job Satisfaction. *Academy of Management Journal*, 47(3), 368–384. <https://doi.org/10.5465/20159587>
- Jin, M. H., & McDonald, B. (2017). Understanding Employee Engagement in the Public Sector: The Role of Immediate Supervisor, Perceived Organizational Support, and Learning Opportunities. *American Review of Public Administration*, 47(8), 881–897. <https://doi.org/10.1177/0275074016643817>
- Jumiran, Novitasari, D., Nugroho, Y. A., Sutardi, D., Sasono, I., & Asbari, M. (2020). Pengaruh

- Dimensi Kepemimpinan Transformasional terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional: Studi Kasus pada Dosen Perguruan Tinggi Swasta. *EduPsyCouns: Journal of Education, Psychology and Counseling*, 2(1), 600–621. <https://ummaspul.e-journal.id/Edupsyscouns/article/view/555>
- Kahn, W. A. (1990). PSYCHOLOGICAL CONDITIONS OF PERSONAL ENGAGEMENT AND DISENGAGEMENT AT WORK. *Academy of Management Journal*, 36(4), 692–724. <https://doi.org/10.1103/PhysRevB.36.2607>
- Karatepe, O. M., Beirami, E., Bouzari, M., & Safavi, H. P. (2014). Does work engagement mediate the effects of challenge stressors on job outcomes? Evidence from the hotel industry. *International Journal of Hospitality Management*, 36, 14–22. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2013.08.003>
- Kinsella, G. K., Mahon, C., & Lillis, S. (2017). Using pre-lecture activities to enhance learner engagement in a large group setting. *Active Learning in Higher Education*, 18(3), 231–242. <https://doi.org/10.1177/1469787417715205>
- KOLA, A. J. (2017). Investigating the Conceptual Understanding of Physics through an Interactive-Lecture Engagement. *Cumhuriyet International Journal of Education-CIJE*, 6(1), 82–96.
- Maesaroh, S., Asbari, M., Hutagalung, D., Agistiawati, E., Basuki, S., Radita, F. R., Nurashah, Yulia, Y., Singgih, E., & Chidir, G. (2020). Pengaruh Religiusitas dan Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Guru melalui Mediasi Organizational Citizenship Behavior. *EduPsyCouns: Journal of Education, Psychology and Counseling*, 2(1), 276–290. <https://ummaspul.e-journal.id/Edupsyscouns/article/view/473>
- Milhem, M., Muda, H., & Ahmed, K. (2019). the Impact of Transformational Leadership Style on Employee Engagement: Using Structural Equation Modeling (Sem). *International Journal of Modern Trends in Social Sciences*, 162–173. <https://doi.org/10.35631/ijmtss.280016>
- Monje Amor, A., Abeal Vázquez, J. P., & Fáiña, J. A. (2020). Transformational leadership and work engagement: Exploring the mediating role of structural empowerment. *European Management Journal*, 38(1), 169–178. <https://doi.org/10.1016/j.emj.2019.06.007>
- Novitasari, D., Asbari, M., Rizky Wijaya, M., & Yuwono, T. (2020). Effect of Organizational Justice on Organizational Commitment: Mediating Role of Intrinsic and Extrinsic Satisfaction. *International Journal of Science and Management Studies (IJSMS)*, 3(3), 96–112. <https://doi.org/10.51386/25815946/ijmsms-v3i3p110>
- Novitasari, D., Asbari, M., Sutardi, D., Gazali, G., & Silitonga, N. (2020). Pengaruh Kesiapan untuk Berubah dan Efektivitas Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan di Masa Pandemi Covid-19. *Value : Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 15(2), 22–37. <https://doi.org/10.32534/jv.v15i2.1152>
- Novitasari, D., Sasono, I., & Asbari, M. (2020). Work-Family Conflict and Worker's Performance during Covid-19 Pandemic: What is the Role of Readiness to Change Mentality? *International Journal of Science and Management Studies (IJSMS)*, 3(4), 122–134. <https://doi.org/10.51386/25815946/ijmsms-v3i4p112>
- Novitasari, D., Sasono, I., Santoso, J., Sudiyono, R. N., & Asbari, M. (2020). Pengaruh Kesiapan Untuk Berubah Pada Karyawan Manufaktur: Analisis Praktek Kepemimpinan Di Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Manajemen, Bisnis Dan Organisasi (JUMBO)*, 4(1), 175. <https://doi.org/10.33772/jumbo.v4i1.13260>
- Nuryanti, Y., Novitasari, D., Nugroho, Y. A., Fauji, A., Gazali, & Asbari, M. (2020). Meningkatkan Komitmen Organisasional Dosen: Analisis Pengaruh Kepemimpinan Perguruan Tinggi dan Kepuasan Intrinsik & Ekstrinsik Dosen. *EduPsyCouns: Journal of Education, Psychology and Counseling*, 2(1), 561–581. <https://ummaspul.e-journal.id/Edupsyscouns/article/view/551>
- Pramono, R., Purwanto, A., Asbari, M., Kotamena, F., & Ramdan, M. (2020). Nano perspective for mentality revolution methode of indonesian society. *International Journal of Advanced Science and Technology*, 29(5), 2451–2458. <http://sersc.org/journals/index.php/IJAST/article/view/11135>
- Purwanto, A., Asbari, M., & Hadi, A. H. (2020). Gaya Kepemimpinan Perguruan Tinggi Kesehatan: Authentic, Tansformational, Authoritarian atau Transactional. *Surya Medika Jurnal Ilmiah Ilmu Keperawatan Dan Ilmu Kesehatan Masyarakat*, 15(1), 8–18. <https://doi.org/10.32504/sm.v15i1.163>

- Purwanto, A., Wijayanti, L. M., Choi, C. H., & Asbari, M. (2019). the Effect of Transformational, Transactional, Authentic and Authoritarian Leadership Style Toward Lecture Performance of Private University in Tangerang. *DIJDBM*, 1(1), 29–42. <https://doi.org/10.31933/DIJDBM>
- Putri, R. S., Purwanto, A., Pramono, R., Asbari, M., Wijayanti, L. M., & Hyun, C. C. (2020). Impact of the COVID-19 pandemic on online home learning: An explorative study of primary schools in Indonesia. *International Journal of Advanced Science and Technology*, 29(5), 4809–4818. <http://sersec.org/journals/index.php/IJAST/article/view/13867>
- Raina, K., & Khatri, P. (2015). Faculty engagement in higher education: prospects and areas of research. *On the Horizon*, 23(4), 285–308. <https://doi.org/10.1108/OTH-03-2015-0011>
- Rudy Pramono, Yolanda Winda, Agus Purwanto, Masduki Asbari, Mirza Prameswari, & Rosma Indriana Purba. (2020). Narrative Study: The Life of Influencers between Hobbies and Professions. *International Journal of Advanced Science and Technology*, 29(03), 8417–8438. <http://sersec.org/journals/index.php/IJAST/article/view/9876>
- Saks, A. M. (2006). Antecedents and consequences of employee engagement. *Journal of Managerial Psychology*, 21(7), 600–619. <https://doi.org/10.1108/02683940610690169>
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: a multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25, 293–315. <https://doi.org/10.1002/job.248>
- Silitonga, N., Novitasari, D., Sutardi, D., Sopa, A., Asbari, M., Yulia, Y., Supono, J., & Fauji, A. (2020). The Relationship of Transformational Leadership, Organizational Justice and Organizational Commitment: a Mediation Effect of Job Satisfaction. *Journal of Critical Reviews*, 7(19), 89–108. <http://www.jcreview.com/?mno=101999>
- Skaalvik, E. M., & Skaalvik, S. (2014). Teacher self-efficacy and perceived autonomy: Relations with teacher engagement, job satisfaction, and emotional exhaustion. *Psychological Reports*, 114(1), 68–77. <https://doi.org/10.2466/14.02.PR0.114k14w0>
- Sopa, A., Asbari, M., Purwanto, A., Budi Santoso, P., Mustofa, Hutagalung, D., Maesaroh, S., Ramdan, M., & Primahendra, R. (2020a). Hard skills versus soft skills: Which are more important for Indonesian employees innovation capability. *International Journal of Control and Automation*, 13(2), 156–175. <http://sersec.org/journals/index.php/IJCA/article/view/7626>
- Sopa, A., Asbari, M., Purwanto, A., Budi Santoso, P., Mustofa, Hutagalung, D., Maesaroh, S., Ramdan, M., & Primahendra, R. (2020b). Hard skills versus soft skills: Which are more important for Indonesian employees innovation capability. *International Journal of Control and Automation*, 13(2), 156–175. <http://www.testmagzine.biz/index.php/testmagzine/article/view/4087>
- Sudiyono, R. N., Fikri, M. A. A., Asbari, M., Suroso, Nugroho, Y. A., & Singgih, E. (2020). The Role of Employee Engagement in the Relationship between Authentic Leadership, Talent Management and Job Satisfaction. *International Journal of Advanced Science and Technology*, 29(5), 11809–11836. <http://sersec.org/journals/index.php/IJAST/article/view/25377>
- Sudiyono, R. N., Goestjahjanti, F. S., Asbari, M., Fayzhall, M., Yani, A., Winanti, Yuwono, T., Nurasiah, Yulia, Y., Singgih, E., & Chidir, G. (2020). Meningkatkan Komitmen dan Kinerja Dosen : Apa Peran Manajemen Perguruan Tinggi ? *EduPsyCouns: Journal of Education, Psychology and Counseling*, 2(1), 337–352. <https://ummaspul.e-journal.id/EdupsyCouns/article/view/489/283>
- Sulistiowati, S., Komari, N., & Dhamayanti, E. (2018). The Effects of Person-Job Fit on Employee Engagement Among Lecturers in Higher Education Institutions: Is There a Difference Between Lecturers in Public and Private Higher Education Institutions? *International Review of Management and Marketing*, 8(3), 75–80. <http://www.econjournals.com>
- Wasko, M. M. L., & Faraj, S. (2005). Why should I share? Examining social capital and knowledge contribution in electronic networks of practice. *MIS Quarterly: Management Information Systems*, 29(1), 35–57. <https://doi.org/10.2307/25148667>
- Wayne, S. J., Shore, L. M., & Liden, R. C. (1997). Perceived organizational support and leader-member exchange: A social exchange perspective. *Academy of Management Journal*, 40(1), 82–111. <https://doi.org/10.2307/257021>
- Wijayanti, L. M., Purwanto, A., Asbari, M., Hyun, C. C., Santoso, P. B., & Pramono, R. (2020). Self-regulation in English language learning: A Case Study of elementary students in Sekolah Cikal.

- International Journal of Advanced Science and Technology*, 29(5), 6370–6390.
<http://sersc.org/journals/index.php/IJAST/article/view/15642>
- Winarno, A., & Hermana, D. (2019). COMMITMENT, WORK ENGAGEMENT, AND RESEARCH PERFORMANCE OF LECTURERS, IN INDONESIA PRIVATE UNIVERSITIES. *MALAYSIAN ONLINE JOURNAL OF EDUCATIONAL MANAGEMENT (MOJEM)*, 7(4), 45–63. <https://mojem.um.edu.my/article/view/20073/10475>
- Wong, Y. tim, Wong, Y. W., & Wong, C. sum. (2015). An integrative model of turnover intention: Antecedents and their effects on employee performance in Chinese joint ventures. *Journal of Chinese Human Resource Management*, 6(1), 71–90. <https://doi.org/10.1108/JCHRM-06-2014-0015>
- Yuwono, T., Novitasari, D., Asbari, M., Sutardi, D., Mustofa, & Asbari, M. (2020). Peran Organizational Commitment terhadap Hubungan Work- Family Conflict dan Kepuasan Kerja Karyawan Wanita di Kota Seribu Industri Tangerang. *EduPsyCouns: Journal of Education, Psychology and Counseling*, 2(1), 524–540. <https://ummaspul.e-journal.id/Edupsyscouns/article/view/526/303>
- Yuwono, T., Novitasari, D., Hutagalung, D., Sasono, I., Silitonga, N., & Asbari, M. (2020). Peran Organizational Justice terhadap Komitmen Organisasional: Analisis Mediasi Kepuasan Kerja Dosen Perguruan Tinggi Swasta. *EduPsyCouns: Journal of Education, Psychology and Counseling*, 2(1), 582–599. <https://ummaspul.e-journal.id/Edupsyscouns/article/view/550>
- Yuwono, T., Wiyono, N., Asbari, M., Novitasari, D., & Silitonga, N. (2020). Terhadap Kinerja Karyawan Wanita Di Masa Pandemi Covid-19. *Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen*, 5(3), 615–632. <http://jim.unsyiah.ac.id/ekm>
- Zhang, X., Zhang, Y., Sun, Y., Lytras, M., Ordonez de Pablos, P., & He, W. (2018). Exploring the effect of transformational leadership on individual creativity in e-learning: a perspective of social exchange theory. *Studies in Higher Education*, 43(11), 1964–1978. <https://doi.org/10.1080/03075079.2017.1296824>