

Peran Persepsi Dukungan Organisasi Dalam Memediasi Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Dosen Pada Universitas Nani Bili Nusantara Sorong

Melda Tuanakotta¹, Wa Ode Likewati², Pahmi^{✉3}, Mervin Komber⁴

^{1,2,3,4}Universitas Pendidikan Muhammadiyah, Sorong, Papua Barat Daya, Indonesia

Abstrak

Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasi terhadap kinerja dosen, dengan persepsi dukungan organisasi sebagai variabel mediasi di Universitas Nani Bili Nusantara Sorong. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan responden sebanyak 60 dosen yang dipilih melalui teknik total sampling. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya, serta dianalisis menggunakan metode SEM-PLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja dosen dan persepsi dukungan organisasi. Selanjutnya, persepsi dukungan organisasi juga berpengaruh positif terhadap kinerja dosen serta secara signifikan memediasi hubungan antara kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasi terhadap kinerja dosen. Temuan ini menegaskan bahwa peningkatan kinerja dosen tidak hanya dipengaruhi secara langsung oleh kepemimpinan dan komitmen organisasi, tetapi juga melalui persepsi dukungan organisasi sebagai mekanisme mediasi yang penting.

Kata Kunci: *kepemimpinan transformasional; komitmen organisasi; persepsi dukungan organisasi; kinerja dosen.*

Abstract

This study aims to analyze the influence of transformational leadership and organizational commitment on lecturer performance, with perceived organizational support as a mediating variable at Nani Bili Nusantara University, Sorong. The study used a quantitative approach, with 60 lecturers selected through total sampling. Data were collected using a questionnaire that had been tested for validity and reliability and analyzed using the SEM-PLS method. The results indicate that transformational leadership and organizational commitment have a positive effect on lecturer performance and perceived organizational support. Furthermore, perceived organizational support also has a positive effect on lecturer performance and significantly mediates the relationship between transformational leadership and organizational commitment on lecturer performance. These findings confirm that lecturer performance improvement is not only directly influenced by leadership and organizational commitment, but also through perceived organizational support, which is an important mediating mechanism.

Keywords: *transformational leadership, organizational commitment, perceived organizational support, and lecturer performan.*

Copyright (c) 2026 Pahmi

✉ Corresponding author : Pahmi

Email Address : pahmi@unimudasorong.ac.id

PENDAHULUAN

Di Indonesia, sektor pendidikan tinggi memiliki peran strategis dalam membangun sumber daya manusia yang kompeten dan berkualitas. Sebagai negara dengan populasi yang besar dan keanekaragaman sosial-budaya yang tinggi, kebutuhan akan pendidikan tinggi yang mampu mencetak lulusan berdaya saing global semakin meningkat (Pahmi & Busman, 2022). Meski demikian, banyak perguruan tinggi di Indonesia, terutama yang berstatus swasta, menghadapi berbagai tantangan signifikan dalam meningkatkan kualitas pendidikan yang diberikan. Perguruan tinggi swasta (PTS) di Indonesia umumnya menghadapi kendala yang cukup kompleks. Di samping kebutuhan untuk mempertahankan jumlah mahasiswa agar tetap beroperasi secara berkelanjutan, banyak PTS mengalami keterbatasan dalam hal anggaran, sarana dan prasarana, serta akses terhadap sumber daya akademik yang memadai (Ruslan dkk, 2025). Kondisi ini berimplikasi pada kesejahteraan dan motivasi tenaga pendidik, termasuk dosen yang memegang peran utama dalam proses pembelajaran dan penelitian. Kepemimpinan dalam institusi pendidikan menjadi faktor penting dalam mendorong dosen untuk bekerja lebih produktif. Penerapan gaya kepemimpinan masih belum merata di seluruh perguruan tinggi (Sukmawati dkk, 2025). Hadirnya gaya kepemimpinan transformasional dapat memberikan dampak signifikan terhadap motivasi dan kinerja dosen, terutama dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan inovatif.

Dosen yang bekerja di bawah pimpinan dengan gaya transformasional cenderung memiliki komitmen lebih tinggi terhadap institusi, menunjukkan dedikasi lebih besar, serta termotivasi untuk mengembangkan kapasitasnya (Wahyuni dkk, 2025). Selain kepemimpinan, komitmen organisasi dan dukungan yang dirasakan dosen dari institusi juga menjadi elemen penting dalam mempengaruhi kinerja mereka. Dukungan yang dirasakan atau *Perceived Organizational Support* (POS) mencakup persepsi dosen terhadap sejauh mana institusi menghargai kontribusi mereka dan memperhatikan kesejahteraan mereka (Karim dkk, 2021). Dukungan ini terbukti memperkuat ikatan emosional dan komitmen dosen terhadap institusi. Persepsi dukungan organisasi sering kali masih kurang diperhatikan oleh perguruan tinggi swasta, yang berfokus pada aspek operasional dan administratif (Hawing dkk, 2026). Kurangnya dukungan yang dirasakan oleh dosen dapat berujung pada penurunan motivasi, komitmen, dan akhirnya menurunkan kualitas pengajaran dan penelitian yang dilakukan.

Penelitian mengenai peran persepsi dukungan organisasi dalam memediasi pengaruh kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasi terhadap kinerja dosen di perguruan tinggi swasta menjadi sangat relevan (Abduh dkk, 2024). Kajian ini tidak hanya membantu meningkatkan pemahaman mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja dosen di PTS, tetapi juga menyediakan landasan empiris bagi pembuat kebijakan dalam merancang strategi peningkatan kinerja akademik yang lebih komprehensif pada Perguruan Tinggi. Meskipun kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasi diakui secara luas sebagai faktor penting dalam mendukung kinerja dosen, realitanya banyak perguruan tinggi swasta di Indonesia yang belum optimal dalam menerapkan konsep-konsep ini (Bahtiar dkk, 2021).

Salah satu penyebabnya adalah adanya kesenjangan atau gap antara harapan dosen terhadap dukungan organisasi dan kenyataan yang mereka alami di tempat kerja (Jumri dkk, 2025). Fenomena ini mengindikasikan bahwa meskipun kepemimpinan transformasional diterapkan di beberapa institusi, hasil yang diharapkan dalam peningkatan kinerja dosen belum selalu tercapai. Banyak perguruan tinggi swasta, perhatian terhadap dukungan organisasi yang dirasakan oleh dosen masih minim (Karim dkk, 2025). Fenomena ini menimbulkan kesenjangan antara potensi peningkatan kinerja yang seharusnya tercapai dengan dukungan yang dirasakan dosen dalam realitas sehari-hari. Tanpa adanya dukungan nyata dari institusi, dosen merasa kurang dihargai, yang pada akhirnya dapat mengurangi motivasi dan produktivitas mereka. Komitmen dosen terhadap institusi terkadang terkikis karena mereka merasa organisasi tidak memberikan perhatian yang memadai terhadap

kesejahteraan mereka, baik dalam bentuk kompensasi, pengembangan karier, maupun lingkungan kerja yang kondusif.

Fenomena *research* lain menunjukkan bahwa meskipun komitmen organisasi dan gaya kepemimpinan transformasional telah mulai diterapkan, tanpa adanya persepsi dukungan organisasi yang memadai, dampak positif dari kedua variabel tersebut terhadap kinerja dosen tidak akan maksimal (Lendrawati, 2022). Penting bagi perguruan tinggi swasta untuk tidak hanya fokus pada kepemimpinan transformasional dan peningkatan komitmen organisasi, tetapi juga memastikan bahwa dosen merasakan dukungan penuh dari institusi agar tercapai sinergi yang lebih kuat dalam meningkatkan kualitas pendidikan tinggi. Pemilihan POS sebagai variabel mediasi dalam penelitian ini didasarkan pada kerangka Social Exchange Theory yang tekanan hubungan timbal balik antara individu dan organisasi, di mana persepsi dukungan organisasi menjadi faktor kunci dalam mendorong sikap dan perilaku kerja positif (Searle dkk, 2001).

Kinerja dosen menjadi salah satu faktor penting yang memengaruhi kualitas pendidikan tinggi, terutama di perguruan tinggi swasta yang menghadapi tantangan khusus dalam mengelola sumber daya dan mempertahankan daya saing (Luthans, 2011). Transformational leadership telah terbukti menjadi gaya kepemimpinan yang efektif dalam berbagai penelitian, terutama karena kemampuannya untuk menginspirasi dan memotivasi dosen dalam mencapai kinerja terbaik (Mangkunegara, 2017). Selain itu, komitmen organisasi juga berperan penting dalam meningkatkan kinerja, di mana dosen yang memiliki komitmen tinggi cenderung menunjukkan dedikasi dan loyalitas yang lebih besar terhadap institusi. meskipun banyak penelitian mengakui pengaruh langsung transformational leadership dan komitmen organisasi terhadap kinerja, masih ada celah kesenjangan penelitian dalam memahami peran Persepsi Dukungan Organisasi (POS) sebagai mediasi diantara hubungan tersebut. Persepsi Dukungan Organisasi (POS), yang mencerminkan persepsi dosen terhadap dukungan yang diberikan organisasi, berpotensi memperkuat pengaruh kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasi terhadap kinerja mereka (Pahmi dkk, 2023). Penelitian yang mengeksplorasi peran Persepsi Dukungan Organisasi (POS) sebagai mediator dalam konteks pendidikan tinggi, khususnya di perguruan tinggi swasta, masih sangat terbatas.

METODOLOGI

Penelitian ini dilakukan untuk menguji hipotesis dengan maksud membenarkan atau memperkuat hipotesis dengan harapan yang pada akhirnya dapat memperkuat teori yang dijadikan sebagai pijakan. Selain itu, penelitian ini juga dilakukan untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh kepemimpinan transformasional, komitmen organisasi, dan persepsi dukungan organisasi terhadap kinerja Dosen, khususnya di Universitas Nani Bili Nusantara Sorong.

Berkaitan dengan hal tersebut, maka jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian *explanatory research*, yaitu penelitian yang berusaha menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesis. Fokus objek penelitian dalam penelitian ini adalah dosen tetap Yayasan Universitas Nani Bili Nusantara Sorong yang aktif melaksanakan tridharma perguruan tinggi, yaitu pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat. Dosen dipilih sebagai objek penelitian karena memiliki peran strategis dalam mewujudkan visi, misi, dan tujuan universitas melalui kinerja akademik yang berkualitas (Sugiyono, 2021).

Pengertian populasi adalah jumlah keseluruhan responden atau kumpulan dari individu dengan kualitas serta ciri-ciri yang ditetapkan dengan kata lain populasi adalah jumlah keseluruhan dari objek yang diteliti (Sugiyono, 2017). Populasi yang ditetapkan dalam penelitian ini adalah seluruh Dosen Pada Universitas Nani Bili Nusantara Sorong yang berjumlah 60 orang. Sampel adalah sebagian dari populasi yang memiliki karakteristik yang relatif sama (homogen) dan dianggap dapat mewakili populasi. Untuk menarik sampel dalam

penelitian ini, penulis akan mengambil sebagian atau seluruhnya (Sensus) dari jumlah populasi sebagai sampel penelitian. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah total sampling.

Total sampling adalah teknik pengambilan sampel dimana jumlah sampel sama dengan populasi. Alasan mengambil total sampling karena menurut Sugiyono, (2021), jumlah populasi yang kurang dari 100 maka seluruh populasi dijadikan sampel penelitian semuanya. Sehingga dengan pertimbangan jumlah populasi Dosen yang bekerja di Universitas Nani Bili Nusantara Sorong adalah dibawah 100, maka penelitian ini akan mengambil keseluruhan populasi sebagai responden penelitian dan ditarik sebagai sampel di dalam penelitian ini. Dengan demikian jumlah sampel penelitian ini adalah 60 orang Dosen.

Data primer yaitu data yang secara langsung diperoleh dari sumbernya dimana dicatat untuk pertama kalinya dan masih perlu diolah lebih lanjut agar bisa member hasil bagi penelitian. Data primer yang akan digunakan dalam penelitian ini diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada responden yang sesuai dengan kriteria yang ditetapkan yaitu tentang dampak kepemimpinan transformasional, komitmen organisasi, dan persepsi dukungan organisasi terhadap kinerja Dosen di Universitas Nani Bili Nusantara Sorong. Data sekunder yaitu data yang diperoleh dan dihimpun oleh pihak lain dan perlu diolah kembali (Ghozali, 2018). Data sekunder yang akan digunakan dalam penelitian ini yaitu: *job description*, struktur organisasi, data Dosen dan juga dokumen atau data-data yang dapat menunjang penelitian ini (Kotter & Heskett, 1992).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi penelitian

Pelaksanaan Penelitian dilaksanakan berdasarkan desain metodologi penelitian untuk memperoleh data primer melalui pengisian kuesioner dari responden. Kuesioner disebarakan pada bulan November-Desember tahun 2025 di Universitas Nani Bili Nusantara. Kemudian Hasil Pengisian Kuesioner diperoleh dan dilakukan analisis pada bulan Desember 2025, dengan tingkat pengembalian kuesioner responden yang diperoleh adalah 100%. Selanjutnya perolehan data statistik dijelaskan dengan bantuan Aplikasi SPSS versi 27 dan SmartPLS 4. Karakteristik responden merupakan gambaran objek penelitian dalam hal ini identitas 60 Dosen Universitas Nani Bili Nusantara yang menjadi responden dalam Penelitian ini yang selanjutnya diperinci berdasarkan :1). Jenis Kelamin, 2). Umur, 3) Tingkat Pendidikan, 4) Masa Kerja. Karakteristik responden tersebut pada penelitian ini dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 1. Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
Laki-laki	36	60
Perempuan	24	40
Jumlah	60	100

Sumber: Data primer, 2025.

Tabel 2. Distribusi Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
< 30 Tahun	13	21.7
31-40 Tahun	40	66.7
41-50 Tahun	5	8.3
>50 Tahun	2	3.3
Jumlah	60	100

Sumber: Data primer, 2025.

Tabel 3. Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
S2	60	100
S3	-	-
Jumlah	60	100

Sumber: Data Primer, 2025.

Tabel 4. Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
<5 tahun	24	40.0
6-10 Tahun	27	45.0
11-15 Tahun	9	15.0
Jumlah	60	100

Sumber: Data primer, 2025.

Deskripsi variabel penelitian ini bertujuan untuk menginterpretasikan makna masing-masing variabel penelitian, indikator variabel dan item pernyataan penelitian berdasarkan distribusi frekuensi dan rata-rata jawaban responden. Berdasarkan skala pengukuran data yang digunakan, rentang skala pernyataan responden dimulai dari satu sampai lima yang artinya dimulai dari sangat tidak setuju (STS) hingga sangat baik/setuju (SS). Makna rerata (mean) dalam skala Likert yang diadopsi.

Tabel 5. Variabel Kepemimpinan Transformasional

Item Indikator	Skor Jawaban					Skor Jawaban (A)	Jumlah sampel (B)	Skor Rata-Rata A:B	Ket.
	1	2	3	4	5				
TL01	0	5	12	20	23	241	60	4.02	Tinggi
TL02	0	4	14	9	33	251	60	4.18	Tinggi
TL03	0	4	14	12	30	248	60	4.13	Tinggi
TL04	0	5	12	9	34	252	60	4.20	Tinggi
TL05	0	4	13	11	32	251	60	4.18	Tinggi
TL06	0	4	13	12	31	250	60	4.17	Tinggi
TL07	0	5	13	9	33	250	60	4.17	Tinggi
TL08	0	5	12	10	33	251	60	4.18	Tinggi
TL09	0	5	12	10	33	251	60	4.18	Tinggi
TL10	0	4	14	10	32	250	60	4.17	Tinggi
TL11	0	5	13	9	33	250	60	4.17	Tinggi
TL12	0	5	12	11	32	250	60	4.17	Tinggi
Total								49.92	
Total Rata-Rata								4,17	Tinggi

Sumber: Data primer, 2025.

Tabel 6. Variabel Komitmen Organisasi

Item Indikator	Skor Jawaban					Skor Jawaban (A)	Jumlah sampel (B)	Skor Rata-Rata A:B	Ket.
	1	2	3	4	5				
OC01	0	7	13	7	33	246	60	4,10	Tinggi
OC02	0	5	15	7	33	248	60	4,13	Tinggi
OC03	0	7	13	7	33	246	60	4,10	Tinggi
OC04	0	6	14	7	33	247	60	4,12	Tinggi
OC05	0	5	15	7	33	248	60	4,13	Tinggi
OC06	0	6	14	9	31	245	60	4,08	Tinggi
OC07	0	6	14	20	20	234	60	3,90	Tinggi
OC08	0	7	13	17	23	236	60	3,93	Tinggi
OC09	0	7	13	18	22	235	60	3,92	Tinggi
Total								36,41	
Total Rata-Rata								4,05	Tinggi

Sumber: Data primer, 2025.

Tabel 7. Variabel Persepsi Dukungan Organisasi

Item Indikator	Skor Jawaban					Skor Jawaban	Jumlah sampel	Skor Rata-Rata	Ket.
	1	2	3	4	5	(A)	(B)	A:B	
POS01	0	12	17	8	23	222	60	3.70	Tinggi
POS02	0	11	18	9	22	222	60	3.70	Tinggi
POS03	0	11	18	8	23	223	60	3.72	Tinggi
POS04	0	8	20	8	24	228	60	3.80	Tinggi
POS05	0	10	18	8	24	226	60	3.77	Tinggi
POS06	0	12	16	9	23	223	60	3.71	Tinggi
POS07	0	9	19	8	24	227	60	3.78	Tinggi
POS08	0	10	18	8	24	226	60	3.76	Tinggi
POS09	0	12	16	8	24	224	60	3.73	Tinggi
Total								33.67	
Total Rata-Rata								3.74	Tinggi

Sumber: Data primer, 2025.

Tabel 8. Variabel Kinerja Dosen

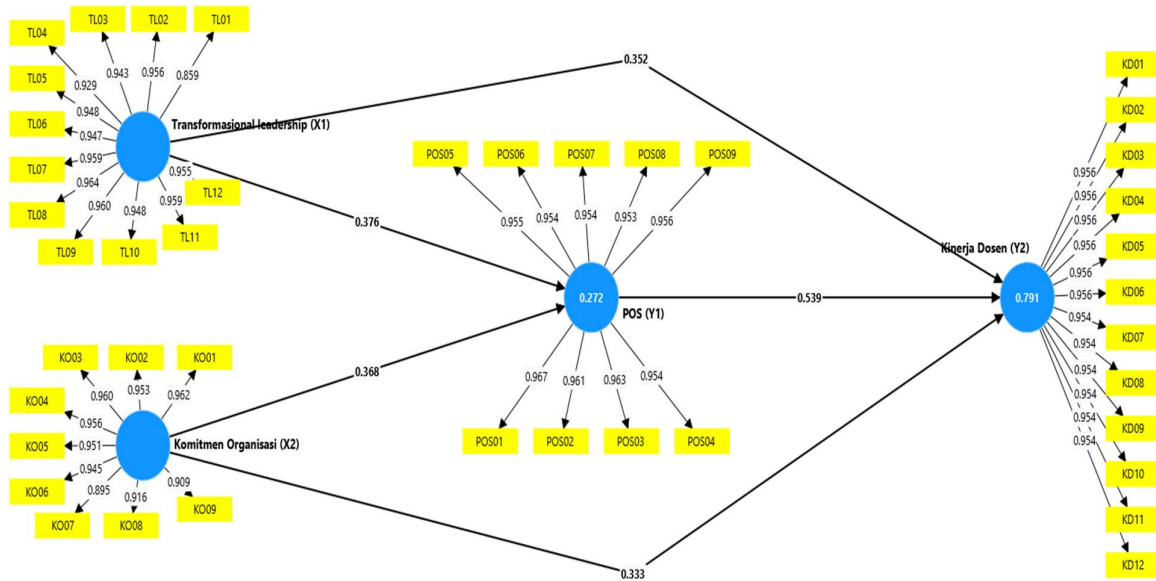
Item Indikator	Skor Jawaban					Skor Jawaban	Jumlah sampel	Skor Rata-Rata	Ket.
	1	2	3	4	5	(A)	(B)	A:B	
KD01	0	8	16	8	28	236	60	3.93	Tinggi
KD02	0	8	16	8	28	236	60	3.93	Tinggi
KD03	0	8	16	8	28	236	60	3.93	Tinggi
KD04	0	8	16	8	28	236	60	3.93	Tinggi
KD05	0	8	16	8	28	236	60	3.93	Tinggi
KD06	0	8	16	8	28	236	60	3.93	Tinggi
KD07	0	8	15	8	29	238	60	3.96	Tinggi
KD08	0	8	15	8	29	238	60	3.96	Tinggi
KD09	0	8	15	8	29	238	60	3.96	Tinggi
KD10	0	8	15	8	29	238	60	3.96	Tinggi
KD11	0	8	15	8	29	238	60	3.96	Tinggi
KD12	0	8	15	8	29	238	60	3.96	Tinggi
Total								47,34	
Total Rata-Rata								3.95	Tinggi

Sumber: Data primer, 2025.

Hasil analisis

Evaluasi Validitas konvergen merupakan bagian dari model pengukuran (model pengukuran) yang dalam SEM-PLS biasanya disebut sebagai outer model sedangkan dalam SEM berbasis kovarian disebut konfirmatori faktor analisis (CFA) (Mahfud dan Ratmono, 2013). Terdapat dua kriteria untuk menilai apakah model luar (model pengukuran) memenuhi syarat validitas konvergen untuk konstruk reflektif, yaitu (1) pembebanan harus di atas 0,7 dan (2) nilai p signifikan ($<0,05$). Beberapa kasus, sering syarat memuat di atas 0,7 sering tidak terpenuhi khususnya untuk kuesioner yang baru dikembangkan. Oleh karena itu, pembebanan antara 0,40-0,70 harus tetap dipertimbangkan untuk dipertahankan.

Pengujian model luar (measurement model) adalah penilaian terhadap reliabilitas dan validitas variabel penelitian. Terdapat kriteria untuk menilai outer model, yaitu: validitas konvergen dan reliabilitas komposit. Hasil pengujian tahap pertama dengan menggunakan Smart-PLS 4 menghasilkan outer loading.



Gambar 1. Pengujian Validitas berdasarkan Outer Loading

Pengujian Discriminan Validity

Validitas diskriminan bertujuan untuk menguji sampai seberapa jauh konstruk laten benar-benar berbeda dengan konstruk lainnya. Pengujian validitas diskriminan dengan pendekatan Fornell-Larcker disajikan pada Tabel 9 berikut ini.

Tabel 9. Pengujian Validitas Diskriminan

	Kinerja Dosen (Y2)	Komitmen Organisasi (X2)	POS (Y1)	Transformasional leadership (X1)
Kinerja Dosen (Y2)	0.955			
Komitmen Organisasi (X2)	0.523	0.939		
POS (Y1)	0.790	0.362	0.957	
Transformasional leadership (X1)	0.546	-0.015	0.370	0.944

Keterangan: Nilai yang berada pada posisi diagonal merupakan akar kuadrat AVE

Nilai akar kuadrat AVE dari untuk setiap variabel laten, lebih besar dibandingkan nilai korelasi antara variabel laten tersebut dengan variabel laten lainnya. Sehingga kesimpulannya telah memenuhi syarat validitas diskriminan. Selanjutnya validitas deskriminan juga dapat dilakukan dengan melihat nilai Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT) antar konstruk. HTMT merupakan metode alternatif yang direkomendasikan untuk menilai validitas diskriminan. Metode ini menggunakan matriks multitrait-multimetode sebagai dasar pengukuran. Nilai HTMT harus kurang dari 0,9 untuk memastikan validitas diskriminan antara dua konstruk reflektif (Henseler dkk., 2015). Dalam pengujian ini, konstruk dalam model PLS dinyatakan telah memenuhi validitas deskriminan jika nilai HTMT antara konstruk tersebut dengan konstruk lainnya tidak melebihi 0,9. Hasil pengujian validitas diskriminan berdasarkan HTMT diperoleh sebagai berikut.

Tabel 10. Pengujian Validitas Diskriminan

	Kinerja Dosen (Y2)	Komitmen Organisasi (X2)	POS (Y1)
Komitmen Organisasi (X2)	0.518		
POS (Y1)	0.795	0.361	
Transformasional leadership (X1)	0.547	0.092	0.372

Sumber: Data primer, 2025.

Hasil pengujian validitas diskriminan dengan pendekatan HTMT, diketahui seluruh nilai < 0.9 , yang berarti disimpulkan telah memenuhi syarat validitas diskriminan berdasarkan pendekatan HTMT.

Pembahasan

Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Dosen

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepemimpinan Transformasional (Transformational Leadership/TL) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Dosen (KD). Berdasarkan temuan ini, menunjukkan semakin tinggi penerapan kepemimpinan transformasional oleh pimpinan universitas, maka semakin meningkat pula kinerja dosen, baik dalam bidang pengajaran, penelitian, maupun pengabdian kepada masyarakat dan penunjang (Ahmad, 2025). Gaya Pemimpin transformasional mampu menciptakan lingkungan akademik yang inspiratif dan memberdayakan melalui pengajaran visi yang jelas, dorongan terhadap stimulasi intelektual, serta perhatian individu, sehingga memotivasi dosen untuk melampaui standar kinerja yang ditetapkan (Daga dkk, 2024).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepemimpinan Transformasional (Transformational Leadership/TL) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Dosen (KD). Berdasarkan temuan ini, menunjukkan semakin tinggi penerapan kepemimpinan transformasional oleh pimpinan universitas, maka semakin meningkat pula kinerja dosen, baik dalam bidang pengajaran, penelitian, maupun pengabdian kepada masyarakat dan penunjang (Arifai dkk, 2024). Gaya Pemimpin transformasional mampu menciptakan lingkungan akademik yang inspiratif dan memberdayakan melalui pengajaran visi yang jelas, dorongan terhadap stimulasi intelektual, serta perhatian individu, sehingga memotivasi dosen untuk melampaui standar kinerja yang ditetapkan.

Dosen di Universitas Nani Bili Nusantara Sorong dituntut untuk tetap produktif dalam pengajaran, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat di tengah beban kerja yang relatif tinggi serta dukungan organisasi yang belum optimal. Dalam kondisi ini, pimpinan yang mampu memberikan stimulasi intelektual, membuka ruang partisipasi, serta memberikan perhatian terhadap kebutuhan dan aspirasi dosen akan mendorong peningkatan kinerja secara berkelanjutan sangat perlu dihadirkan. Dengan demikian, kepemimpinan transformasional tidak hanya berfungsi sebagai instrumen manajerial, tetapi juga sebagai kekuatan strategis dalam menciptakan iklim akademik yang kondusif, meningkatkan keterlibatan dosen, serta memperkuat kinerja dosen di Universitas Nani Bili Nusantara Sorong.

Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Dosen

Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen Universitas Nani Bili Nusantara. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat komitmen dosen terhadap institusi, maka semakin optimal pula kinerja yang ditunjukkan dalam pelaksanaan tridharma perguruan tinggi, yang mencakup kegiatan pengajaran, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat. Temuan studi ini menunjukkan bahwa penguatan komitmen organisasi merupakan faktor strategis dalam meningkatkan kinerja institusional (Hasniati dkk, 2023). Upaya universitas nani bili nusantara dalam menciptakan lingkungan kerja yang adil, suportif, dan berorientasi pada pengembangan karir akademik akan memperkuat komitmen dosen terhadap institusi, yang pada akhirnya berdampak positif pada peningkatan kinerja secara berkelanjutan.

Temuan ini relevan dengan kondisi di Universitas Nani Bili Nusantara Sorong, di mana tantangan kelembagaan seperti keterbatasan fasilitas, beban kerja yang tinggi, serta kesejahteraan yang belum sepenuhnya memadai menuntut adanya loyalitas, rasa memiliki, dan keterikatan emosional dosen terhadap institusi. Dalam situasi tersebut, dosen yang memiliki komitmen organisasi yang kuat cenderung tetap menunjukkan tanggung jawab profesional, menjaga kualitas pembelajaran, serta berupaya produktif dalam penelitian dan

pengabdian meskipun di tengah berbagai keterbatasan (Karim dkk, 2025). Penguatan komitmen organisasi menjadi faktor kunci dalam menjaga dan meningkatkan kinerja dosen di lingkungan Universitas Nani Bili Nusantara Sorong.

Transformasional Leadership Terhadap Persepsi Dukungan Organisasi

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Persepsi Dukungan Organisasi (POS) pada dosen Universitas Nani Bili Nusantara. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin tinggi penerapan kepemimpinan transformasional oleh pimpinan universitas, maka semakin kuat pula dosen persepsi bahwa organisasi menghargai kontribusi mereka dan peduli terhadap kesejahteraan serta pengembangan profesional mereka (Karim dkk, 2023). Temuan ini menunjukkan bahwa Universitas Nani Bili Nusantara Sorong yang masih menghadapi berbagai keterbatasan, seperti terbatasnya fasilitas akademik, dukungan pendanaan penelitian yang belum optimal, serta sistem penghargaan dan pengembangan karier yang masih perlu diperkuat. Dalam situasi tersebut, persepsi dosen terhadap dukungan organisasi tidak hanya ditentukan oleh ketersediaan sumber daya material, tetapi juga ditentukan oleh bagaimana pimpinan menunjukkan perhatian, komunikasi yang terbuka, serta keberpihakan terhadap kebutuhan dosen.

Secara empiris, hasil studi ini menegaskan bahwa ketika pimpinan universitas menerapkan gaya kepemimpinan transformasional melalui pemberian visi yang jelas, motivasi inspirasional, stimulasi intelektual, dan perhatian individual maka dosen cenderung merasakan adanya dukungan yang lebih besar dari institusi (Kristanto, 2020). Artinya, meskipun kampus masih dalam tahap penguatan kapasitas kelembagaan, kepemimpinan yang inspiratif dan partisipatif mampu membangun persepsi positif dosen terhadap komitmen organisasi dalam menghargai kontribusi dan peduli terhadap kesejahteraan mereka (Pahmi dkk, 2023). Dengan demikian, kepemimpinan transformasional menjadi faktor strategis dalam memperkuat POS, yang selanjutnya dapat mendorong peningkatan komitmen dan kinerja dosen di Universitas Nani Bili Nusantara Sorong.

Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa penguatan kepemimpinan transformasional di semua level manajerial mulai dari rektorat, fakultas, hingga program studi merupakan strategi penting untuk meningkatkan persepsi dukungan organisasi di kalangan dosen. POS yang kuat akan menjadi fondasi psikologis bagi peningkatan komitmen organisasi dan kinerja karyawan secara berkelanjutan. kepemimpinan transformasional terbukti sebagai penentu utama Persepsi Dukungan Organisasi. Universitas perlu menempatkan pengembangan kompetensi kepemimpinan transformasional sebagai strategi prioritas dalam rangka membangun lingkungan kerja akademik yang suportif, adil, dan berorientasi pada pengembangan sumber daya manusia (Suriani dkk, 2024).

Komitmen Organisasi Terhadap Persepsi Dukungan Organisasi

Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Persepsi Dukungan Organisasi pada dosen Universitas Nani Bili Nusantara. Temuan ini menunjukkan bahwa dosen yang memiliki tingkat keterikatan dan loyalitas yang tinggi terhadap institusi cenderung mempersepsikan organisasi sebagai pihak yang menghargai kontribusi mereka dan peduli terhadap kesejahteraan serta pengembangan profesional mereka (Chahyono dkk, 2025). Persepsi individu terhadap organisasi terbentuk oleh kualitas hubungan pertukaran sosial yang terjalin. Dosen dengan komitmen organisasi yang tinggi terutama komitmen afektif memiliki mempertahankan emosional yang kuat terhadap universitas, sehingga lebih cenderung menafsirkan kebijakan, praktik manajerial, dan tindakan pimpinan secara positif. Kondisi ini memperkuat persepsi bahwa organisasi memberikan dukungan yang memadai, meskipun dukungan tersebut tidak selalu bersifat material.

Temuan ini dapat dipahami dalam Universitas Nani Bili Nusantara Sorong yang masih menghadapi berbagai keterbatasan struktural, seperti beban kerja dosen yang relatif tinggi, keterbatasan fasilitas akademik, serta dukungan pendanaan penelitian yang belum optimal (Karim dkk, 2024). Tidak semua bentuk dukungan organisasi selalu hadir dalam bentuk material, tetapi sering kali dimaknai melalui pengalaman psikologis dosen terhadap institusi. Secara empiris, hasil studi ini menunjukkan bahwa dosen yang memiliki komitmen organisasi yang kuat ditandai dengan rasa memiliki, loyalitas, dan keterikatan emosional terhadap universitas cenderung memiliki persepsi yang lebih positif terhadap dukungan organisasi. Artinya, semakin tinggi komitmen dosen terhadap institusi, semakin besar pula kecenderungan mereka untuk memandang kebijakan, perhatian pimpinan, dan fasilitas yang tersedia sebagai bentuk dukungan organisasi (Rachmadana dkk, 2024).

Lingkungan Universitas Nani Bili Nusantara Sorong, penguatan komitmen organisasi menjadi aspek penting, karena komitmen tersebut tidak hanya berdampak pada kinerja, tetapi juga membentuk persepsi dosen terhadap sejauh mana institusi menghargai kontribusi dan peduli terhadap kesejahteraan mereka (Rustamadji dkk, 2023). Temuan studi ini menunjukkan bahwa penguatan komitmen organisasi merupakan strategi penting dalam meningkatkan Perceived Organizational Support. Upaya universitas dalam membangun rasa memiliki, keadilan organisasi, dan keselarasan nilai antara dosen dan institusi akan berkontribusi pada terbentuknya persepsi dukungan organisasi yang lebih kuat.

Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Dosen

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Persepsi Dukungan Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen Universitas Nani Bili Nusantara. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin kuat persepsi dosen terhadap dukungan yang diberikan oleh universitas, maka semakin tinggi pula kinerja yang ditunjukkan dalam pelaksanaan tridharma perguruan tinggi, yang meliputi kegiatan pengajaran, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat (Karim dkk, 2024). Temuan ini sangat relevan dengan kondisi Universitas Nani Bili Nusantara Sorong yang masih berada dalam tahap penguatan kapasitas kelembagaan. Dosen menghadapi berbagai tantangan, seperti keterbatasan fasilitas pembelajaran dan penelitian, beban kerja yang relatif tinggi, serta dukungan pendanaan yang belum optimal (Chahyono dkk, 2024). Persepsi dosen terhadap sejauh mana institusi menghargai kontribusi mereka dan peduli terhadap kesejahteraan mereka menjadi faktor yang sangat menentukan dalam mendorong kinerja.

Secara empiris, koefisien pengaruh yang relatif kuat (0,539) menunjukkan bahwa dukungan organisasi memiliki peran strategis dalam meningkatkan kinerja dosen di lingkungan universitas ini. Ketika dosen merasa didukung melalui perhatian pimpinan, kebijakan yang adil, kesempatan pengembangan karier, serta apresiasi atas capaian akademik, mereka cenderung menunjukkan peningkatan kualitas pengajaran, produktivitas penelitian, dan partisipasi dalam pengabdian kepada masyarakat. Dengan demikian, penguatan POS di Universitas Nani Bili Nusantara Sorong bukan hanya berdampak pada aspek psikologis dosen, tetapi juga menjadi determinan utama dalam meningkatkan kinerja akademik dan daya saing institusi secara keseluruhan.

Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa POS merupakan faktor strategis dalam meningkatkan kinerja dosen secara berkelanjutan (Karim dkk, 2023). Upaya universitas dalam menciptakan lingkungan kerja yang suportif, adil, dan berorientasi pada pengembangan profesional akan memperkuat persepsi dukungan organisasi, yang pada akhirnya berdampak positif pada kinerja individu dan institusi.

SIMPULAN

Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Dosen. Artinya Semakin baik kepemimpinan transformasional yang diterapkan pimpinan perguruan tinggi Universitas Nani Bili Nusantara, maka akan semakin meningkatkan kinerja

dosen dalam melaksanakan tridarma Perguruan Tinggi. Kepemimpinan yang mampu memberikan visi yang jelas, mendorong inovasi, serta memberikan dukungan dan perhatian terhadap kebutuhan individu dosen terbukti dapat meningkatkan kualitas pembelajaran, produktivitas penelitian, serta keterlibatan dalam pengabdian kepada masyarakat dan penguatan daya saing institusi pendidikan tinggi.

Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Dosen. Artinya semakin tinggi komitmen dosen terhadap organisasi, semakin baik kinerja yang ditunjukkan dalam pelaksanaan tridarma perguruan tinggi. Dosen yang memiliki rasa memiliki, loyalitas, dan emosional yang kuat terhadap institusi cenderung bekerja lebih sungguh-sungguh, bertanggung jawab, serta berusaha memberikan kontribusi terbaik bagi pencapaian tujuan organisasi.

Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Persepsi Dukungan Organisasi. Artinya semakin baik kepemimpinan transformasional yang diterapkan pimpinan perguruan tinggi, semakin tinggi Persepsi Dukungan Organisasi. Pemimpin yang mampu memberikan visi yang jelas, inspirasi, motivasi, serta perhatian individu yang dipersepsikan sebagai representasi organisasi yang peduli terhadap kesejahteraan, kebutuhan, dan kontribusi dosen. Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Persepsi Dukungan Organisasi artinya semakin tinggi komitmen dosen terhadap organisasi, semakin kuat pula Persepsi Dukungan Organisasi. Dosen yang memiliki suasana emosional, loyalitas, dan kesediaan untuk berkontribusi bagi institusi yang cenderung memersepsikan organisasi sebagai pihak yang peduli, menghargai usaha, serta memperhatikan kesejahteraan mereka.

Referensi :

- Abduh, T., Remmang, H., Abubakar, H., & Karim, A. (2024). Entrepreneurship and MSME market orientation toward creative industries: Society Era 5.0 in Makassar city. *Asian Economic and Financial Review*, 14(2), 76-87. <https://doi.org/10.55493/5002.v14i2.4964>
- Ahmad, A. (2025). Traditional Clothing to Increase the Competitiveness of MSEM in the Tourism Sector in South Sulawesi Province. *International Journal of Commerce and Finance*, 11(2), 33-52.
- Arifai, L. N., Kumoro, A. R., Sismar, A., Sudirman, S., Anwar, V., Irwan, A., & Pahmi, P. (2024). Analisis Peningkatan Produk Tabungan Pt Bank Mega Di Sorong Papua Barat. *Jurnal Akuntansi STIE Muhammadiyah Palopo*, 10(1), 90-107.
- Bahtiar, A. S., & Karim, A. (2021). The Role of BUMDes in Sustainable Economic Development at Enrekang Regency. *Journal of Logistics, Informatics and Service Science*, 1, 117-132. <https://doi.org/10.33168/LISS.2021.0108>
- Chahyono, Azis, M., & Karim, A. (2025). Production, innovation, and creativity management model of MSMEs F&B service in Makassar City, Indonesia. *Asian Economic and Financial Review*, 15(5), 811-844. <https://doi.org/10.55493/5002.v15i5.5396>
- Chahyono., Karim, A., Ruslan, M., & Idris, M. (2024). Work Engagement and Person-Job Fit as Catalysts for Employee Performance Excellence in Indonesia's Agricultural Domain. *Journal of Logistics, Informatics and Service Science*, 11(10), 86-113. <https://doi.org/10.33168/JLISS.2024.1006>
- Daga, R., Karim, A., Nawir, F., Lutfi, A., & Jumady, E. (2024). Analysis of Social Media Marketing Technology and Online-Based Consumer Purchase Interest in South Sulawesi. *Quality-Access to Success*, 25(199), 330-337. <https://doi.org/10.47750/QAS/25.199.36>
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25* (Edisi 9). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasniati, H., Indriasari, D. P., Sirajuddin, A., & Karim, A. (2023). The decision of women in Makassar City to be entrepreneurs. *Binus Business Review*, 14(1), 85-98. <https://doi.org/10.21512/bbr.v14i1.8936>

- Hawing, H., Hamrun, H., Karim, A., & Wibowo, Y. A. (2026). BUMDes as an Arena for Contesting Local Economic Policies: A Review of Village Government Politics in Enrekang Regency. *Amkop Management Accounting Review (AMAR)*, 6(1), 688-694. <https://doi.org/10.37531/amar.v6i1.3684>
- Jumri, S., Asrianto, A., Pathullah, P., & Amal, A. (2025). Analisis Faktor Yang Mempengaruhi Tingkat Profitabilitas Pada CV. Mughini Ayyu Kartini Makassar. *Economics and Digital Business Review*, 6(2), 1231-1240.
- Karim, A., Ahmad, A., & Hawing, H. (2025). Perceived Risk and Purchase Intention of Fashion Products Through Social Media Platforms in Makassar City. *Buletin Poltanesa*, 26(2). <https://doi.org/10.51967/tanesa.v26i2.3525>
- Karim, A., Ahmad, A., & Syamsuddin, I. (2024). An empirical study on the impact of village fund on economic growth and poverty alleviation. *Journal of Logistics, Informatics and Service Science*, 11(9), 333-352. <https://doi.org/10.33168/ILISS.2024.0921>
- Karim, A., Ahmad, A., Remmang, H., & Chahyono. (2025). Implementation of green marketing, quality brand consumer behavior, and impact purchase decisions for precious metal products. *International Journal of Management and Sustainability*, 14(2), 374-391. <https://doi.org/10.18488/11.v14i2.4192>
- Karim, A., Asrianto, A., Ruslan, M., & Said, M. (2023). Gojek accelerate economic recovery through the digitalization of MSMEs in Makassar. *Journal The Winners*, 24(1), 23-31. <https://doi.org/10.21512/tw.v24i1.9388>
- Karim, A., Musa, C. I., Sahabuddin, R., & Azis, M. (2021). The Increase of Rural Economy at Baraka Sub-District through Village Funds. *Journal The Winners*, 22(1), 89-95. <https://doi.org/10.21512/tw.v22i1.7013>
- Karim, A., Ruslan, M., Chahyono, C., Yunus, M. K., & Ahmad, A. (2024). Fintech P2P lending in increasing people's purchasing power in South Sulawesi Province. *Journal The Winners*, 25(2), 113-123. <https://doi.org/10.21512/tw.v25i2.12059>
- Karim, A., Syamsuddin, I., & Asrianto, A. (2023). Profitability ratio analysis profit growth PT. Gudang Garam Tbk on the IDX for the 2014-2021 period. *International Journal of Economics, Business and Accounting Research (IJEBAR)*, 7(2), 649-660. <https://doi.org/10.29040/ijebar.v7i2.9133>
- Kotter, J. P., & Heskett, J. L. (1992). *Corporate culture and performance*. Free Press.
- Kristanto, A. (2020). *Manajemen Konflik dalam Organisasi*. Penerbit Andi.
- Lendrawati. (2022). *Konflik Kerja, Kepuasan, dan Kinerja Pegawai: Sebuah Analisis Kausal*. Jurnal Ilmu Manajemen, 15(3), 210-225.
- Luthans, F. (2011). *Organizational behavior: An evidence-based approach* (12th ed.). McGraw-Hill/Irwin.
- Mangkunegara, A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Pahmi, P., & Busman, B. (2022). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Tanralili Kabupatean Maros. *Jurnal Online Manajemen ELPEI*, 2(2), 393-402. <https://doi.org/10.58191/jomel.v2i2.98>
- Pahmi, P., Tasrim, T., Jayanti, A., Rachmadana, S. L., & Munzir, M. (2023). Marketing Tactics and Corporate Image: The Key to Maintaining Loyalty. *JBTI: Jurnal Bisnis: Teori dan Implementasi*, 14(3), 511-526. <https://doi.org/10.18196/jbti.v14i3.20493>
- Pahmi, P., Tasrim, T., Jayanti, A., Rachmadana, S. L., Irfan, A., & Alim, A. (2023). Marketing mix improves consumer purchase decisions. *Jurnal Ekonomi Pembangunan STIE Muhammadiyah Palopo*, 9(2), 368-384. <http://dx.doi.org/10.35906/jep.v9i2.1699>
- Rachmadana, S. L., Pahmi, P., Sabaria, S., Hamsiah, H., & De Fretes, I. (2024). Digital Marketing Literacy to Sustain MSME Businesses in Southwest Papua. *JBTI: Jurnal Bisnis: Teori Dan Implementasi*, 15(1), 44-55. <https://doi.org/10.18196/jbti.v15i1.20826>
- Ruslan, M., Menne, F., Yusuf, M., Abubakar, H., & Karim, A. (2025). The Resilience of Small and Medium Businesses in Gowa District During the Covid-19

- Pandemic. *Calitatea*, 26(207), 117-125. <https://doi.org/10.47750/QAS/26.207.14>
- Rustamadji, R., Triyoso, A., Pahmi, P., Jusmin, J., & Karim, A. (2023). Teachers' Perception Toward the Principal Competence in School-Based Management. *Migration Letters*, 21(05), 319-328.
- Searle, B. J., Bright, J. E. H., & Bochner, S. (2001). Helping people to sort it out: The role of social support in the Job Strain Model. *Work & Stress*, 15(4), 328-346.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Alfabeta.
- Sukmawati, Suriani, S., Karim, A., Setiawan, L., & Yunus, M. K. (2025). Building sustainable human resource work meaning: A case study of Generation Z. *International Journal of Management and Sustainability*, 14(3), 787-802. <https://doi.org/10.18488/11.v14i3.4367>
- Suriani, S., Nur, I., Mardjuni, S., Baharuddin, S. M., & Karim, A. (2024). Budget participation and financial information asymmetry: Behavior of budget users and financial report fraud. *Asian Economic and Financial Review*, 14(10), 748. <https://doi.org/10.55493/5002.v14i10.5201>
- Wahyuni, N., Kahfi, Z., Karim, A., & Rahim, S. (2025). Disclosure of sustainability reports of financial performance of textile and garment manufacturing companies on the Indonesia stock exchange. *International Journal of Management and Sustainability*, 14(2), 464-480. <https://doi.org/10.18488/11.v14i2.4198>