

PERAN DUKUNGAN ORGANISASI TERHADAP KINERJA : ANALISIS PERAN KETERLIBATAN DOSEN PERGURUAN TINGGI

Erni Taruli Pebrina

Dosen Tetap STIE Insan Pembangunan

e-mail: ernipebrina@gmail.com

ABSTRAK

This study aimed to measure the effect of perceived organizational support on performance of private higher education lecturers in Tangerang which are mediated by lecturer engagement. Data collection was done by simple random sampling via electronic to the private higher education lecturer population in Tangerang.

The returned and valid questionnaire results were 98 samples. Data processing was used SEM method with SmartPLS 3.0 software. The results of this study concluded that perceived organizational support have a positive and significant effect on the lecturer performance, both directly and indirectly through mediating lecturer engagement. This new research proposed a model for building performance among the private higher education lecturers in Tangerang through enhancing perceived organizational support with lecturer engagements a mediator. This research could pave the way to improve lecturer readiness in facing the era of education 4.0.

Keywords: *Engagement, perceive organizational support, performance.*

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 industry 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, 2019; Jumiran et

al., 2020; Nuryanti et al., 2020; Purwanto & Asbari, 2020; Sudiyono et al., 2020; Yuwono 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).

Namun, studi tentang keterlibatan dosen khususnya dalam pendidikan tinggi masih terbatas. 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 variabel lain seperti komitmen afektif, kinerja dosen dan dukungan organisasi yang dirasakan dalam konteks pendidikan tinggi. Studi ini mengusulkan persepsi dukungan organisasi sebagai anteseden untuk keterlibatan dosen, sedangkan komitmen afektif dan kinerja dosen diusulkan sebagai konsekuensi dari keterlibatan dosen.

Peneliti juga menganalisis hubungan langsung persepsi dukungan organisasi yang dirasakan dengan komitmen afektif dan kinerja dosen, serta hubungan tidak langsung dari persepsi dukungan organisasi dengan komitmen afektif dan kinerja dosen melalui mediasi keterlibatan dosen. 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. Oleh karena itu, integrasi psikologis dosen terhadap pekerjaan mereka perlu dipelajari dalam lingkungan pendidikan tinggi (Raina & Khatri, 2015).

Institusi pendidikan lebih bergantung pada 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 et al., 2020; Purwanto et al., 2019).

Menjaga *human capital* sebagai asset insani sangat penting bagi organisasi pendidikan yang keberlanjutan. Dalam konteks ini, menarik dan mempertahankan staf akademik yang terlibat dalam sektor pendidikan 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 dan mengatasi anteseden *engagement* dosen dalam pekerjaan. Bagian selanjutnya dari studi ini memberikan tinjauan literatur singkat tentang variabel-variabel yang mungkin bias dipertimbangkan untuk penelitian berikutnya, diikuti oleh pengembangan model penelitian dan hipotesisnya.

LANDASAN TEORI

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

A. Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi terhadap 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. (2001) 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.

B. Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi terhadap Kinerja Dosen

Dukungan organisasi yang dirasakan dipandang sebagai variabel penting untuk dipahamkan/perilaku yang berhubungan dengan pekerjaan dosen (Akçin et al., 2017). Peneliti (Eisenberger et al., 2001) berhipotesis bahwa persepsi dukungan organisasi terkait erat dengan pekerjaan 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 (Kim & Chung, 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. 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:

H2. Persepsi dukungan organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen.

C. Pengaruh Keterlibatan Dosen terhadap Kinerja dosen

Manajemen kinerja sebagai perangkat manajemen penting untuk menjaga harmoni Dan menanamkan kemajuan organisasi (Asbari, Purwanto, Fayzhall, Winanti, Purnamasari, et al., 2020; Asbari, Wijayanti, Hyun, Purwanto, Santoso, et al., 2020). Manajemen dosen yang lebih baik sangat penting untuk meningkatkan kinerja dan efektivitas organisasi (Asbari, 2019). Keterlibatan dosen mampu meningkatkan kinerja dosen. Dosen yang terlibat menunjukkan berbagai perilaku produktif yang meningkatkan upaya tim sinergis ke arah tujuan organisasi. 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. Dosen yang terlibat bekerja secara kooperatif dengan rekan setim mereka, ambiltanggung 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:

H3. Keterlibatan dosen berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen.

D. Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi terhadap Kinerja Melalui Keterlibatan Dosen sebagai Mediator

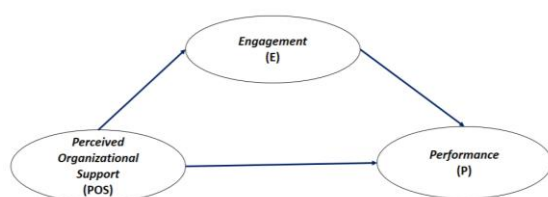
Selain hubungan yang dibahas di atas, literatur juga mengakui mediasi pengaruh keterlibatan dosen pada hubungan antara sumber daya pekerjaan dan keterlibatan (Hakanen et al., 2006), *work practice* dan kinerja (Karatepe et al., 2014), Hasil-hasil penelitian di atas mengakui bahwa kinerja dan komitmen 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. Ini menunjukkan

bahwa dosen dengan level keterlibatan tinggi, yang berasal dari dukungan organisasi, cenderung membalas dengan peningkatan kinerja yang efektif (Hakanen et al., 2006; Saks, 2006). Dihubungkan ke *Social Exchange Theory*, dikemukakan bahwa ada hubungan integral antara dukungan organisasi yang dirasakan, komitmen dan kinerja dosen. Oleh karena itu, penelitian ini mengusulkan keterlibatan dosen untuk sebagai mediator antara persepsi dukungan organisasi, dan kinerja dosen. Oleh karena itu, hipotesisnya sebagai berikut:

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

E. Kerangka Konseptual Penelitian

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



Gambar 1. Model Penelitian

METODE PENELITIAN

A. Definisi Operasional Variabel dan Indikator

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Dilakukan pengumpulan data dengan mengadakan 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 (POS)* (Schaufeli & Bakker, 2004) dengan menggunakan 5 items (POS1- POS5) yang telah divalidasi oleh beberapa peneliti seperti (Wayne et al., 1997). *Employee engagement* diadaptasi dari (Schaufeli & Bakker, 2004) dengan menggunakan 9 items Utrecht Work and Engagement Scale (UWES-9) (E1-E9). Kinerja pegawai diadaptasi dari (Janssen & Yperen, 2004) dengan menggunakan 4 items (P1-P4). 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, ragu-ragu (R) 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 *toolnya*.

B. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah dosen di salah satu perguruan tinggi swasta di Tangerang yang jumlahnya 127 orang. Kuesioner disebar dengan teknik *simple random sampling*. Hasil kuesioner yang kembali dan valid adalah 98 sampel. Jadi 77.2% sampel dari keseluruhan jumlah

populasi.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Sampel

Table 1. Deskripsi Sampel

Kriteria		Jumlah	%
Usia (per Maret 2020)	<30 years	6	6%
	30 – 40 years	78	80%
	> 40 years	14	14%
Masa kerja sebagai Dosen	<5 years	69	70%
	5-10 years	21	21%
	> 10 years	8	9%
Pendidikan	S2	83	85%
	S3	15	15%

Sumber: Data internal diolah (Penulis, 2021)

B. 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 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.

C. Pengujian Validitas Deskriminan

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) (Ghozali, 2014). 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 deskriminan 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).

D. Pengujian Reliabilitas Konstruk

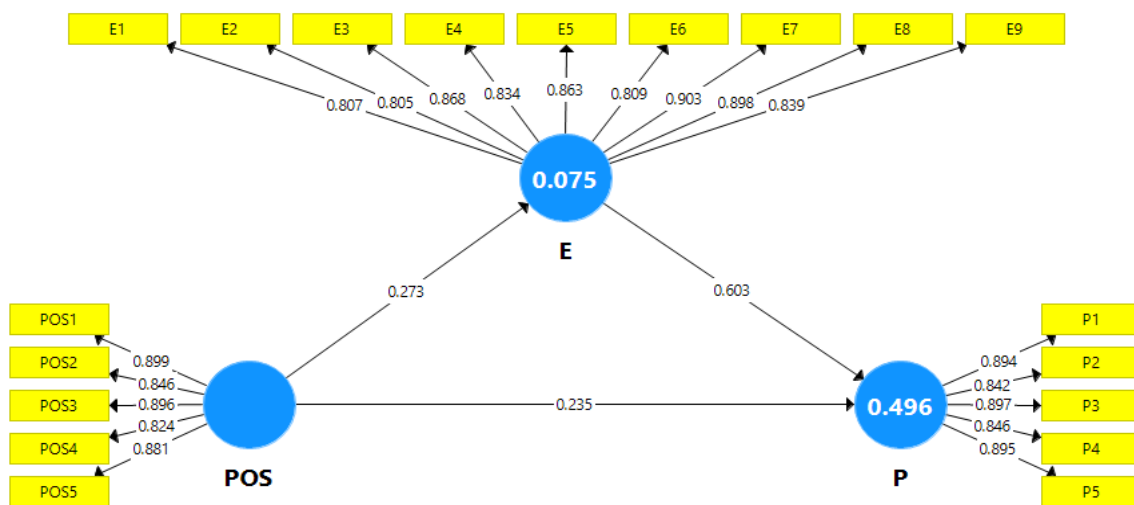
Reliabilitas konstruk dapat dinilai dari nilai *cronbach's alpha* dan *composite reliability* dari masing-masing konstruk. Nilai *composite reliability* dan *cronbach's alpha* yang disarankan adalah lebih dari 0.7 (Ghozali, 2014). Hasil uji reliabilitas pada tabel 2 di atas menunjukkan bahwa seluruh 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.

E. 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 komitmen afektif dan 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 2.



Sumber: Hasil Pengolahan SmartPLS 3.0 (2021)

Figure 2. Research Model Fit

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

Variables	Items	Loadings	Cronbach’s Alpha	Composite Reliability	AVE
Dukungan Organisasi/ <i>Perceived Organizational Support</i> (POS)	POS1	0.899	0.921	0.939	0.756
	POS2	0.846			
	POS3	0.896			
	POS4	0.824			
	POS5	0.881			
Keterlibatan Dosen/ <i>Engagement</i> (E)	E1	0.807	0.951	0.958	0.719
	E2	0.805			
	E3	0.868			
	E4	0.834			
	E5	0.863			
	E6	0.809			
	E7	0.903			
	E8	0.898			
	E9	0.839			
Kinerja Dosen/ <i>Performance</i> (P)	P1	0.894	0.924	0.942	0.766
	P2	0.842			
	P3	0.897			
	P4	0.846			

P5 0.895

Sumber: Hasil Pengolahan SmartPLS 3.0 (2021)

Tabel 3. Discriminant Validity

Variables	E	P	POS
<i>Engagement (E)</i>	0.848		
<i>Performance (P)</i>	0.667	0.875	
<i>Perceived Organizational Support (POPS)</i>	0.273	0.400	0.870

Sumber: Hasil Pengolahan SmartPLS 3.0 (2021)

Tabel 4. Nilai *R Square*

Variables	R Square	R Square Adjusted
<i>Engagement (E)</i>	0.075	0.071
<i>Performance (P)</i>	0.496	0.491

Sumber: Hasil Pengolahan SmartPLS 3.0 (2021)

Tabel 5. Hypotheses Testing

Hypotheses	Relationship	Beta	SE	T Statistics	P-Values	Decision
H1	POS -> E	0.273	0.055	4.945	0.000	Supported
H2	POS -> P	0.235	0.051	4.594	0.000	Supported
H3	E -> P	0.603	0.048	12.534	0.000	Supported
H9	POS -> E -> P	0.165	0.034	4.813	0.000	Supported

Sumber: Hasil Pengolahan SmartPLS 3.0 (2021)

Berdasarkan Tabel 4 di atas, nilai *R Square engagement (E)* sebesar 0.075 yang berarti bahwa variabel keterlibatan dosen (E) mampu dijelaskan oleh variabel persepsi dukungan organisasi (POS) sebesar 7.5%, sedangkan sisanya sebesar 93.5% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Nilai *R Square performance (P)* sebesar 0.496 yang berarti bahwa variabel kinerja dosen (EE) mampu dijelaskan oleh variabel persepsi dukungan organisasi (POS) dan keterlibatan dosen sebesar 49.6%, sedangkan sisanya sebesar 50.4% 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.

F. Pembahasan

Hasil analisis data pada Tabel 5 menunjukkan bahwa persepsi dukungan organisasi (POS) berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterlibatan dosen. Hal ini terbukti dengan nilai *t-statistics* 4.945 lebih besar dari 1.96 dan nilai *p-values* sebesar 0.000 lebih kecil dari 0.05. Kesimpulannya hipotesis pertama (H1) diterima. Persepsi dukungan organisasi (POS) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen (P). Hal ini terbukti dengan nilai *t-statistics* 4.594 lebih besar dari 1.96 dan nilai *p-values* sebesar 0.000 lebih kecil dari 0.05. Kesimpulannya hipotesis

kedua (H2) diterima. Keterlibatan dosen (E) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen (P). Hal ini terbukti dengan nilai *t-statistics* 12.534 lebih besar dari 1.96 dan nilai *p-values* sebesar 0.000 lebih kecil dari 0.05. Kesimpulannya hipotesis ketiga (H3) diterima. Persepsi dukungan organisasi (POS) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen (P), melalui mediasi keterlibatan dosen. Hal ini terbukti dengan nilai *t-statistics* 4.813 lebih besar dari 1.96 dan nilai *p-values* sebesar 0.000 lebih kecil dari 0.05. Artinya, keterlibatan dosen positif dan signifikan berperan sebagai mediator di antara hubungan pengaruh persepsi dukungan organisasi terhadap kinerja dosen. Kesimpulannya hipotesis keempat (H4) diterima.

Literatur tentang hubungan organisasi perguruan tinggi menekankan pada peran kunci dukungan organisasi kampus dan keterlibatan dosen dalam 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 dukungan organisasi secara positif mempengaruhi kinerja dosen.

Hasil lebih lanjut mengungkapkan langsung maupun tidak langsung (dimediasi oleh keterlibatan dosen) hubungan persepsi dukungan organisasi yang dirasakan dengan 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.

KESIMPULAN

Berdasarkan analisis data yang telah dilakukan, telah terbukti bahwa variabel independen persepsi dukungan organisasi/*perceived organizational support* (POS) berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterlibatan dan kinerja dosen. Di samping itu, keterlibatan dosen juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen. Studi ini juga menyimpulkan bahwa keterlibatan berperan sebagai mediator bagi hubungan pengaruh persepsi dukungan organisasi terhadap kinerja dosen.

Studi ini berkontribusi pada literatur ilmiah tentang keterlibatan dosen dengan mengembangkan dan memvalidasi model penelitian yang menggambarkan hubungan dan pengaruh dukungan organisasi, keterlibatan dosen, dan kinerja dosen di salah satu pendidikan tinggi swasta di Indonesia.

DAFTAR PUSTAKA

- Akçin, K., Erat, S., Alniaçık, Ü., & Çiftçiöğlü, 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>.
- 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., Purwanto, A., Maesaroh, S., Hutagalung, D., Mustikasiwi, A., Ong, F., & Andriyani, Y. (2020). Impact of Hard Skills, Soft Skills and Organizational Culture : Lecturer Innovation Competencies As Mediating. *EduPsyCouns: Journal of Education, Psychology and Counseling*, 2(1), 142–155. <https://ummaspul.e-journal.id/Edupsyscouns/article/view/419>.
- 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.
- 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>.
- Ghozali, I. (2014). *Structural Equation Modeling, Metode Alternatif dengan Partial Least Square (PLS)* (4th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- 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>.
- Janssen, O., & Yperen, N. W. Van. (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>.
- 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>.
- Kim, S. J., & Chung, E. K. (2018). The effect of organizational justice as perceived by occupational drivers on traffic accidents: Mediating effects of job satisfaction. *Journal of Safety Research*, xxx, 1–6. <https://doi.org/10.1016/j.jsr.2018.11.001>.
- 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>.
- 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>.
- Purwanto, A., & Asbari, M. (2020). Model Pengaruh Gaya Kepemimpinan Authentic, Authoritarian, Transformational, Transactional Berpengaruh Terhadap Kinerja: Studi Pada Kinerja Dosen Perguruan Tinggi di Jawa Tengah. *EduPsyCouns: Journal of Education, Psychology and Counseling*, 2(1), 227–245. <https://ummaspul.e-journal.id/Edupsyscouns/article/view/441/257>.
- Purwanto, A., Mayesti Wijayanti, L., Chi Hyun, C., & 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>.
- 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>.

- Sudiyono, R. N., Goestjahjanti, F. S., Asbari, M., Fayzhall, M., Yani, A., Winanti, Yuwono, T., Nurasih, 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/Edupsyscouns/article/view/489/283>.
- 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>.
- 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>.
- 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>.