

PENGARUH KEPEMIMPINAN POSTMODERN, KESEIMBANGAN KEHIDUPAN KERJA, DAN PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA SERTA IMPLIKASINYA PADA KINERJA DOSEN (SURVEI PADA PERGURUAN TINGGI SWASTA DI PRIANGAN TIMUR)

Adi Robith Setiana, Sidik Priadana, Ina Ratnamiasih
Program Doktor Ilmu Manajemen Pascasarjana Universitas Pasundan
Adi.239010034@mail.unpas.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Kepemimpinan Postmodern (X1), Keseimbangan Kehidupan Kerja (X2), dan Persepsi Dukungan Organisasi (X3) terhadap Kepuasan Kerja (Y) serta implikasinya terhadap Kinerja Dosen (Z) pada Perguruan Tinggi Swasta di Priangan Timur. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain deskriptif dan verifikatif melalui survei. Teknik pengambilan sampel dilakukan menggunakan cluster proportional random sampling dengan total responden sebanyak 283 dosen. Analisis data dilakukan menggunakan Structural Equation Modeling (SEM) untuk menguji hubungan kausal antar variabel dan mengidentifikasi pengaruh langsung maupun tidak langsung yang terjadi dalam model penelitian. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepemimpinan Postmodern, Keseimbangan Kehidupan Kerja dan Persepsi Dukungan Organisasi terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Ketiga variabel tersebut secara simultan mampu meningkatkan tingkat kepuasan kerja dosen. Selain itu, penelitian ini juga menemukan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Dosen. Dosen yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung memiliki motivasi yang lebih tinggi, menunjukkan komitmen profesional yang kuat, dan memiliki kemampuan untuk memberikan kinerja terbaik dalam pelaksanaan Tri Dharma Perguruan Tinggi. Implikasi penelitian ini menegaskan bahwa peningkatan kinerja dosen di era postmodern membutuhkan strategi pengelolaan sumber daya manusia yang komprehensif melalui efektivitas kepemimpinan postmodern di lingkungan kampus, perhatian terhadap keseimbangan kehidupan kerja, serta peningkatan dukungan organisasi terhadap dosen secara berkelanjutan. Kombinasi ketiga faktor tersebut diharapkan dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, produktif, dan berkelanjutan, sehingga mampu mendorong peningkatan kualitas pendidikan tinggi.

Kata Kunci: Kepemimpinan Postmodern, Keseimbangan Kehidupan Kerja dan Persepsi Dukungan Organisasi, Kepuasan Kerja, Kinerja Dosen.

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of Postmodern Leadership (X1), Work-Life Balance (X2), and Perceived Organizational Support (X3) on Job Satisfaction (Y) and its implications for Lecturer Performance (Z) at private universities in East Priangan. The research employs a quantitative approach with descriptive and verificative design through a survey. Sampling was conducted using cluster proportional random sampling, with a total of 283 lecturers as respondents. Data analysis was performed using Structural Equation Modeling (SEM) to examine causal relationships among variables and to identify both direct and indirect effects within the research model. The findings reveal that Postmodern Leadership, Work-Life Balance, and Perceived Organizational Support significantly influence Job Satisfaction. Collectively, these three variables enhance lecturers' job satisfaction levels. Furthermore, the study demonstrates that Job Satisfaction has a significant impact on Lecturer Performance. Lecturers who are satisfied with their work tend to have higher motivation, exhibit strong

professional commitment, and are capable of delivering optimal performance in fulfilling the Tri Dharma of Higher Education. The implications of this research emphasize that improving lecturer performance in the postmodern era requires comprehensive human resource management strategies. These include effective postmodern leadership within campuses, attention to work-life balance, and continuous organizational support for lecturers. The combination of these three factors is expected to foster a conducive, productive, and sustainable work environment, thereby contributing to the advancement of higher education quality.

Keywords: Postmodern Leadership, Work-Life Balance, Perceived Organizational Support, Job Satisfaction, Lecturer Performance

ABSTRAK

Panalungtikan ieu boga tujuan pikeun nganalisis pangaruh Kapamingpinan Postmodern (X1), Kasaimbangan Kahirupan-Kerja (X2), jeung Persepsi Rojongan Organisasi (X3) kana Kapuasan Kerja (Y) sarta implikasina kana Kinerja Dosen (Z) di Perguruan Tinggi Swasta Priangan Timur. Panalungtikan ieu ngagunakeun pendekatan kuantitatif kalayan desain deskriptif jeung verifikatif ngaliwatan survei. Téknik nyokot sampel dilakukeun ku cluster proportional random sampling kalayan jumlah réspondén 283 dosen. Analisis data ngagunakeun Structural Equation Modeling (SEM) pikeun nguji hubungan kausal antar variabel sarta ngaidentifikasi pangaruh langsung jeung henteu langsung dina modél panalungtikan. Hasil panalungtikan nunjukkeun yén Kapamingpinan Postmodern, Kasaimbangan Kahirupan-Kerja, jeung Persepsi Rojongan Organisasi miboga pangaruh signifikan kana Kapuasan Kerja. Katilu variabel éta sacara babarengan sanggup ningkatkeun tingkat kapuasan kerja dosen. Sajaba ti éta, panalungtikan ieu ogé manggihan yén Kapuasan Kerja miboga pangaruh signifikan kana Kinerja Dosen. Dosen anu ngarasa puas kana padamelanana condong miboga motivasi leuwih luhur, nunjukkeun komitmen profesional anu kuat, sarta sanggup méré kinerja pangalusna dina ngalaksanakeun Tri Dharma Perguruan Tinggi. Implikasi panalungtikan ieu negeskeun yén ningkatkeun kinerja dosen dina jaman postmodern merlukeun strategi pangelolaan sumber daya manusa anu komprehensif, ngalungkungan efektivitas kapamingpinan postmodern di lingkungan kampus, perhatian kana kasaimbangan kahirupan-kerja, sarta ningkatkeun rojongan organisasi ka dosen sacara terus-terusan. Kombinasi tina katilu faktor éta dipiharep sanggup nyiptakeun lingkungan kerja anu kondusif, produktif, jeung sustainable, sahingga bisa ngadorong kanaékan kualitas pendidikan luhur.

Kecap Konci: Kapamingpinan Postmodern, Kasaimbangan Kahirupan-Kerja, Persepsi Rojongan Organisasi, Kapuasan Kerja, Kinerja Dosen

PENDAHULUAN

Indonesia dengan jumlah penduduk 284,4 juta jiwa pada tahun 2024 masih mendapatkan tantangan yang signifikan terkait tingkat pendidikan masyarakatnya. 6,82% dari total penduduk yang berhasil menyelesaikan pendidikan tinggi (D1 hingga S3) selebihnya pendidikan dasar dan menengah. (BPS, 2024).

Dengan mempersiapkan lulusan yang memiliki kompetensi unggul, adaptasi terhadap teknologi, dan karakter yang kuat, Indonesia dapat mempercepat proses menuju cita-cita Indonesia Emas 2045. Peningkatan kualitas dan akses pendidikan menjadi prioritas penting untuk mendukung pembangunan sumber daya manusia yang lebih baik untuk mencapai Visi Indonesia Emas 2045, cita-cita besar menjadi negara maju pada satu abad kemerdekaan Indonesia, pendidikan memainkan peran sentral.

Pendidikan dianggap sebagai kunci utama dalam mencetak sumber daya manusia (SDM) yang unggul, inovatif, dan mampu bersaing di tingkat internasional. Pendidikan menjadi sarana utama untuk menciptakan individu dengan kemampuan intelektual, keterampilan, dan karakter unggul yang dibutuhkan dalam menghadapi tantangan global. Dengan meningkatkan kualitas pendidikan, Indonesia dapat mempersiapkan generasi emas yang mampu menjadi motor penggerak dalam pembangunan bangsa.

Pendidikan tinggi memiliki peran aktif dalam mengembangkan potensi individu sebagai sumber daya manusia. Dalam masyarakat yang dinamis, berbagai hal bisa berubah sesuai dengan kebutuhan yang beragam, bukan hanya dalam hal pengetahuan, tetapi juga keterampilan khusus yang dibutuhkan di dunia kerja. Dalam menghadapi tantangan era globalisasi, institusi pendidikan tinggi memiliki kewajiban untuk mengembangkan kemampuan dan keterampilan dosen agar relevan dengan kebutuhan spesifik perguruan tinggi tersebut.

Dosen sebagai sumber daya manusia utama di perguruan tinggi, tidak hanya berfungsi mentransfer pengetahuan saja, tetapi juga sebagai agen perubahan. Mereka diharapkan mampu membawa perubahan positif bagi organisasi pendidikan tempat mereka bekerja, sehingga organisasi tersebut dapat tumbuh dan berkembang. Lebih lanjut, dosen diharapkan mampu menghasilkan lulusan yang cerdas dan berkontribusi positif kepada masyarakat melalui proses pembelajaran yang mereka rancang dan laksanakan.

Sebagai tenaga pendidik di perguruan tinggi dan bagian integral dari sistem pendidikan tinggi, kinerja dosen memiliki dampak signifikan terhadap kualitas pendidikan tinggi secara keseluruhan. Oleh karena itu, hasil kerja dosen harus menjadi fokus utama dalam upaya berkelanjutan untuk meningkatkan mutu pendidikan tinggi di Indonesia. Kinerja dosen merupakan salah satu elemen penting yang memengaruhi tingkat keaktifan belajar mahasiswa di dalam kelas. Keaktifan yang ditunjukkan oleh

mahasiswa selama proses belajar mengajar sangat terkait dengan kinerja dosen dalam melaksanakan kegiatan pembelajaran. Keberhasilan dosen dalam mengajar ditentukan oleh seberapa baik mereka menjalankan peran sebagai tenaga pendidik.

Dalam Undang Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen mengatur berbagai hal terkait jabatan profesional guru dan dosen, mulai dari kualifikasi, kompetensi, dan sertifikasi guru maupun dosen, hingga prosedur pengangkatan, pemindahan, pemberhentian, penghargaan, perlindungan, juga kode etik, serta hal-hal lain terkait jabatan guru dan dosen.

Adapun dalam Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2009 Pasal 1 ayat 1) Dosen adalah pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebarkan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni melalui pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat. Ayat 2) Dosen tetap adalah dosen yang bekerja penuh waktu yang berstatus sebagai tenaga pendidik tetap pada satuan pendidikan tinggi tertentu. Sedangkan ayat 3) Satuan pendidikan tinggi adalah kelompok layanan pendidikan yang menyelenggarakan pendidikan pada jenjang pendidikan tinggi.

Dalam Permendikbud Nomor 49 Tahun 2014 tentang Standar Nasional Pendidikan, menetapkan standar nasional yang harus dipenuhi oleh dosen dalam menjalankan Tri Dharma Perguruan Tinggi, yaitu pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat. Sedangkan dalam Permenristekdikti Nomor 44 Tahun 2015 tentang Standar Nasional Pendidikan Tinggi, mengatur mengenai kompetensi, kualifikasi, dan standar kinerja dosen yang harus dipenuhi untuk mencapai mutu pendidikan tinggi yang baik. Serta Kepmendikbudristek Nomor 500/M/2024 tentang Standar Minimum Indikator Kinerja Dosen dan Kriteria Publikasi Ilmiah.

Dari Undang Undang maupun peraturan tersebut di atas maka dosen harus dapat melaksanakan Tri Dharma Perguruan Tinggi dengan baik dan memenuhi kualifikasi dan kompetensi dalam peningkatan kinerja, sehingga akan berdampak terhadap peningkatan kualitas institusi Perguruan Tinggi melalui proses akreditasinya. Kualitas kinerja dosen dapat dilihat dari pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya sebagai dosen, baik dalam bidang pendidikan dan pembelajaran (pengajaran), penelitian, maupun pengabdian pada masyarakat, serta kegiatan yang mendukung tridharma perguruan tinggi. Untuk mencapai kualitas kinerja dosen sesuai harapan

semua pihak, kini saatnya perguruan tinggi terkait bersama pihak-pihak lain membentuk sistem pembinaan dosen (supervisi akademik) yang lebih efisien dan berdampak positif.

Dosen sebagai pendidik harus memiliki kinerja yang baik dalam setiap tahap pembelajaran, mulai dari perencanaan, pelaksanaan, hingga evaluasi. Kinerja dosen yang baik akan memberikan pengaruh besar terhadap mahasiswa dan kemajuan pendidikan di masa depan. Dengan demikian, salah satu faktor terpenting yang memengaruhi kinerja dosen adalah kepuasan kerja mereka.

Institusi pendidikan memerlukan dosen dengan kinerja berkualitas untuk meningkatkan kualitas akademik. Untuk meningkatkan kinerja dosen, dosen harus merasa puas dengan pekerjaan mereka. Seperti yang disampaikan Broeck et al. (2023) kepuasan kerja dan motivasi intrinsik saling memengaruhi dan bersama-sama menjadi mediator kritis antara faktor eksternal (seperti imbalan) dan kinerja individu. Kinerja tidak berdiri sendiri, tetapi merupakan hasil dari dinamika psikologis internal ini. Juga sesuai dengan pernyataan Judge et al. (2022) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja (yang diintegrasikan pada tingkat unit atau organisasi) sangat berhubungan dengan berbagai ukuran kinerja organisasi, termasuk produktivitas, efisiensi, profitabilitas. Ini memberikan bukti langsung bahwa unit/organisasi dengan karyawan yang lebih puas memang berkinerja lebih baik.

Aguinis et al. (2022) menambahkan, kualitas dan kinerja dosen (diproyeksikan melalui output penelitian, sitasi, dan penghargaan) merupakan prediktor tunggal terkuat dari peringkat dan reputasi universitas. Keberhasilan lembaga dalam pemeringkatan secara langsung dimanifestasikan dari kinerja kolektif dosennya. Oleh karena itu, sangat penting bagi lembaga pendidikan untuk memposisikan dosen sebagai individu yang penting untuk keberlangsungan organisasi. Keberlangsungan perguruan tinggi sangat bergantung pada kualitas tenaga pengajarnya. Semakin baik kualitas para pengajar, semakin besar daya tarik lembaga tersebut, yang pada akhirnya mampu menarik minat masyarakat.

Sancoko et al. (2023) menyatakan bahwa kepuasan kerja mempengaruhi kinerja dosen. Hazriyanto et al dalam Wahyudi (2020) menyatakan kinerja dosen terlihat secara kasat mata, jika dalam pendidikan dapat dibuktikan dengan ijazah, dalam pengajaran dapat dibuktikan dengan kehadiran, dalam penelitian dapat dibuktikan dengan jurnal, dan dalam pengabdian dapat dilihat dari laporannya. Namun, kesemua

itu, hanya akan terwujud jika seorang dosen benar-benar memilih menyadarinya. Terlepas dari hal apapun, urgensi dari kinerja dosen adalah dampak yang ditimbulkannya. Pujiati (2025) menyatakan bahwa mutu dosen memiliki dampak yang luas dalam ranah pendidikan tinggi, berkontribusi terhadap peningkatan kualitas serta perkembangan perguruan tinggi, sekaligus menentukan mutu lulusan yang dihasilkan.

Dosen di Indonesia perlu menjalani proses pengembangan diri secara berkelanjutan. Hal ini sangat penting karena berpengaruh langsung terhadap efektivitas kinerja dosen, kemajuan institusi tempat mereka mengajar, serta kualitas lulusan yang mereka bina.

Kinerja dosen dapat dilihat dari aktivitas para dosen dalam melaksanakan Beban Kerja Dosen. Penilaian BKD seharusnya berkontribusi terhadap peningkatan kinerja program studi dan institusi pendidikan tinggi. Sebagai bentuk nyata dari kinerja dosen, BKD dilakukan secara rutin setiap semester dan dapat terakumulasi menjadi pencapaian program studi. Secara tidak langsung, BKD menjadi landasan bagi kepemimpinan institusi pendidikan tinggi melalui kemajuan karier dosen. Hal ini dapat menjadi dorongan positif bagi peningkatan mutu pengelolaan program studi, yang diukur melalui hasil akreditasi.

Dosen yang memiliki kinerja unggul dan produktif berpotensi menjadi pemimpin akademik di lingkup kampus. Penilaian BKD masih menghadirkan beberapa fenomena yang kurang optimal. Salah satu pandangan menyebut BKD lebih sering dianggap sebagai syarat administratif untuk mendapatkan tunjangan, bukan sebagai proses penting dalam pengembangan karier dosen secara berkesinambungan. Dalam praktiknya, penilaian ini kerap dipandang hanya sebagai formalitas atau tujuan akhir, bukan sebagai alat strategis untuk perbaikan mutu kerja (Nugroho, 2025).

Permasalahan terkait kinerja dosen dapat dilihat juga dari Survei Penilaian Integritas (SPI) Pendidikan 2024 yang dirilis oleh KPK menunjukkan bahwa 96% mahasiswa melaporkan dosen sering terlambat hadir atau tidak hadir tanpa alasan jelas. Hal ini menjadi perhatian dalam tata kelola pendidikan. KPK juga menemukan kasus dosen yang pernah tidak hadir mengajar tanpa adanya alasan yang jelas. Persentase kasus semacam ini di kampus adalah 96%, sedangkan di sekolah adalah 64% (Aisyah, 2025). Hasil Survei Penilaian Integritas (SPI) yang dilakukan KPK ini menggambarkan bagaimana kinerja dosen yang masih harus diperbaiki.

Permasalahan lain terkait kinerja dosen di Indonesia menurut Suwigyo (2025) adalah rendahnya tingkat publikasi ilmiah. Berdasarkan data dari *Science and Technology Index (Sinta)* Direktorat Pendidikan Tinggi, terdapat 257.017 dosen yang aktif di Indonesia, dengan distribusi jabatan akademik yang beragam, mulai dari guru besar (2,79%), lektor kepala (11,83%), lektor (30,49%), asisten ahli (28,09%), hingga dosen tanpa jabatan fungsional (26,72%). Dari jumlah tersebut, 187.551 dosen (72,9%) menjadi sasaran evaluasi kinerja. Saat ini, Indonesia memiliki 7.748 jurnal ilmiah yang terakreditasi dalam berbagai bidang ilmu. Jurnal-jurnal ini biasanya terbit dua hingga tiga kali per tahun dan memuat 5 hingga 20 artikel dalam setiap edisi. Jika diasumsikan bahwa setiap jurnal terbit dua kali setahun dengan rata-rata 10 artikel per edisi, maka jumlah publikasi ilmiah nasional mencapai 154.960 artikel per tahun. Namun, rasio publikasi dosen masih relatif rendah, yaitu 0,6 artikel per dosen per tahun. Artinya, dari setiap 10 dosen, hanya 6 yang memiliki publikasi dalam jurnal ilmiah. Angka ini belum mencapai standar ideal, yaitu minimal satu publikasi per dosen per tahun. Selain itu, terdapat kesenjangan distribusi publikasi, di mana beberapa dosen mampu menghasilkan hingga 7 artikel dalam setahun, sementara yang lain tidak memiliki publikasi sama sekali. Hal ini menunjukkan bahwa jumlah total artikel yang diterbitkan belum tentu mencerminkan jumlah dosen yang aktif melakukan publikasi.

Terkait kepuasan kerja dosen, terdapat permasalahan terkait beban administrasi yang banyak dibebankan kepada para dosen. Seperti apa yang disampaikan oleh Kompasiana (2025) bahwa di perguruan tinggi, dosen memiliki peran utama sebagai pendidik, peneliti, dan inovator. Idealnya, mereka berfokus pada riset, membimbing mahasiswa, serta mengembangkan ilmu pengetahuan. Di universitas ternama seperti Harvard, Oxford, dan MIT, dosen hampir tidak terbebani tugas administratif karena urusan birokrasi ditangani oleh tenaga profesional, memungkinkan mereka mengabdikan diri sepenuhnya pada tridharma perguruan tinggi.

Kondisi ini berbeda dengan di Indonesia, dosen sering kali harus menangani berbagai tugas administratif, seperti laporan akademik, akreditasi, dan kewajiban administratif lainnya. Beban ini mengurangi waktu dan energi mereka untuk riset serta pengajaran, mengakibatkan penurunan produktivitas akademik, kualitas penelitian yang kurang optimal, serta berkurangnya interaksi dengan mahasiswa.

Perhatian terhadap kepemimpinan dalam pendidikan saat ini semakin kompleks, mencakup berbagai aspek seperti komponen pendidikan, manajemen, serta lingkungan yang memengaruhi keberlanjutan pendidikan itu sendiri. Kompleksitas ini menunjukkan perlunya pendekatan yang lebih strategis dan adaptif dalam mengatasi tantangan kepemimpinan di bidang pendidikan. Untuk menghadapi tantangan tersebut kehadiran kepemimpinan postmodern dapat menjadi solusi. Seperti apa yang kemukakan oleh Lutovac & Launis (2023) Kepemimpinan postmodern berfokus pada visi bersama dan memanfaatkan teknologi serta media sosial untuk mendukung keberhasilan organisasi. Model ini menekankan pentingnya karakter pemimpin yang sesuai dengan budaya organisasi

Keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*) menjadi faktor penting lainnya yang dapat berdampak langsung pada kepuasan kerja dan kinerja dosen. Menurut Kalliath & Brough (2020) pentingnya *work-life balance*, tidak bisa diremehkan, terutama dalam konteks modern di mana tekanan kerja sering kali memengaruhi kesehatan individu. Selanjutnya persepsi dukungan organisasi (*perceived organizational support*) di perguruan tinggi memiliki dampak signifikan terhadap kesejahteraan dan kinerja dosen serta tenaga kependidikan. Persepsi dukungan organisasi yang tinggi mendorong keterlibatan dosen dalam aktivitas kampus dan meningkatkan komitmen mereka terhadap institusi. Ketika dosen merasa didukung oleh organisasi, mereka cenderung lebih puas dengan pekerjaan mereka. Kepuasan kerja yang tinggi berkontribusi pada lingkungan kerja yang positif dan produktif. Hidayanti et al. (2020), persepsi dukungan organisasi merujuk pada sejauh mana karyawan merasa dihargai kontribusinya dan diperhatikan kesejahteraannya oleh organisasi tempat mereka bekerja.

Terkait kinerja dosen dalam beberapa penelitian sebelumnya lebih banyak dikaitkan dengan motivasi kerja, kompetensi dan kompensasi, seperti dalam penelitian Hamsinah (2024) yang berjudul *impact of motivation and tenure on lecturer competence and performance*. Jauzi (2022) dan Kamesworo & Sriwiyanti (2023) dalam penelitiannya menunjukkan pentingnya kompensasi dan motivasi kerja agar kinerja dosen meningkat. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Manurung (2020) menguji pengaruh kompensasi dan motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja dosen.

Penelitian sebelumnya mengenai kepuasan kerja dosen banyak dihubungkan dengan variabel kepemimpinan, beban kerja, dan kesejahteraan (Zaidan & Lohana,

2020); Osifila et al., 2020); Cahyadi et al., 2022). Sebelumnya, beberapa peneliti menguji peran kepemimpinan seperti Priadana et al. (2021) yang mengaitkan dengan kinerja bisnis, Hayati (2020), dan Herdayati et al. (2020) menghubungkan dengan kinerja dan kepuasan kerja namun tidak memperhatikan kualitas kehidupan kerja dan tidak melihat sejauhmana dukungan kampus terhadap kinerja dosen. Penelitian yang dilakukan oleh Suseno & Dewi (2024), Xiaoyu (2024), serta Saefudin (2024) melihat kepemimpinan dan keseimbangan kehidupan kerja sebagai faktor yang penting bagi kepuasan kerja dan kinerja guru. Kepemimpinan dan persepsi dukungan organisasi telah diteliti pengaruhnya pada kepuasan kerja guru oleh Bernarto et al. (2020).

Berdasarkan penelitian terdahulu mengenai faktor faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dan kinerja di institusi akademik, maka kepemimpinan merupakan variabel yang telah banyak diteliti, namun belum ada yang melakukan penelitian mengenai kepemimpinan postmodern. Keseimbangan kehidupan kerja yang diprediksi menjadi permasalahan dosen di Indonesia khususnya di wilayah Priangan Timur, masih sedikit diteliti sehingga pengaruhnya pada kinerja dosen masih belum jelas. Begitu pula penelitian mengenai seberapa penting dukungan organisasi kampus dalam mendorong kinerja dosen khususnya di Indonesia, belum terlalu banyak diteliti. Oleh karena itu, penting untuk menguji sebenar besar **“Pengaruh kepemimpinan postmodern, keseimbangan kehidupan kerja, dan persepsi dukungan organisasi terhadap kepuasan kerja serta implikasinya pada kinerja dosen (survei pada Perguruan Tinggi Swasta di Priangan Timur).**

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini dapat dikategorikan sebagai penelitian asosiatif berdasarkan judul penelitian dan tingkat eksplanasinya Sugiyono (2022). Selanjutnya, penelitian ini juga dapat diklasifikasikan sebagai penelitian survey, sebagaimana dijelaskan oleh Priadana & Sunarsi (2021). Metode survei digunakan dalam penelitian ini, di mana pengumpulan data dilakukan pada sampel yang mewakili populasi besar atau kecil. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk melakukan generalisasi dari hasil pengamatan yang diperoleh. Dalam konteks ini, penting untuk memastikan bahwa sampel yang diambil secara representatif mewakili seluruh populasi yang diteliti.

Dilihat dari jenis data dan analisis, penelitian ini termasuk dalam kategori penelitian kuantitatif. Terdapat tiga variabel bebas, satu variabel intervening atau

mediasi, dan satu variabel terikat dalam penelitian ini. Tujuan utamanya adalah untuk mengidentifikasi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Data yang dikumpulkan dalam penelitian ini bersifat kuantitatif, sehingga analisis data menggunakan metode statistik kuantitatif, yaitu Analisis SEM.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini metode deskriptif dan metode verifikatif, dimana dalam penelitian ini akan menguji pengaruh kepemimpinan postmodern, keseimbangan kehidupan kerja, persepsi dukungan organisasi terhadap kepuasan kerja implikasinya pada kinerja dosen pada PTS di Priangan Timur.

Mengingat penelitian ini menggunakan deskriptif dan verifikatif maka metode penelitian yang digunakan adalah metode *descriptive survey* dan *explanatory survey*. Penelitian ini meneliti data *cross sectional*, yaitu informasi dari sebagian populasi (sampel responden) dikumpulkan langsung dari lokasi secara empirik pada kurun waktu tertentu.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian Deskriptif

Tanggapan Responden Mengenai Kepemimpinan Postmodern

Melalui rekapitulasi tanggapan responden, dapat diinterpretasikan hasil deskriptif pada variabel kepemimpinan postmodern (X1). Nilai rata-rata variabel kepemimpinan postmodern sebesar 3,199 yang secara umum dinilai cukup baik, dengan nilai standar deviasi sebesar 0,314. Berdasarkan nilai rata-rata dan standar deviasi tersebut maka didapatkan rentang nilai rata-rata dari 2,885 sampai 3,513, dengan interpretasi pada kategori cukup baik menuju baik. Kondisi ini menunjukkan bahwa kepemimpinan postmodern pada PTS di Priangan Timur lingkup LLDIKTI IV yang memiliki peringkat Akreditasi Institusi Baik Sekali/B masih dalam kondisi moderat.

Tanggapan Responden Mengenai Keseimbangan Kehidupan Kerja

Melalui rekapitulasi tanggapan responden, dapat diinterpretasikan hasil deskriptif pada variabel keseimbangan kehidupan kerja (X2). Nilai rata-rata variabel keseimbangan kehidupan kerja sebesar 3,262 yang secara umum dinilai cukup baik, dengan nilai standar deviasi sebesar 0,347. Berdasarkan nilai rata-rata dan standar deviasi tersebut maka didapatkan rentang nilai rata-rata dari 2,915 sampai 3,609, dengan interpretasi pada kategori cukup baik menuju baik. Data ini menunjukkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja pada PTS di Priangan Timur lingkup LLDIKTI

IV yang memiliki peringkat Akreditasi Institusi Baik Sekali/B masih dalam kondisi cukup baik.

Tanggapan Responden Mengenai Persepsi Dukungan Organisasi

Melalui rekapitulasi tanggapan responden, dapat diinterpretasikan hasil deskriptif pada variabel persepsi dukungan organisasi (X3). Nilai rata-rata variabel persepsi dukungan organisasi sebesar 3,361 yang secara umum dinilai cukup baik, dengan nilai standar deviasi sebesar 0,398. Berdasarkan nilai rata-rata dan standar deviasi tersebut maka didapatkan rentang nilai rata-rata dari 2,963 sampai 3,759, dengan interpretasi pada kategori cukup baik menuju baik. Data ini menunjukkan bahwa persepsi dukungan organisasi pada PTS di Priangan Timur lingkup LLDIKTI IV yang memiliki peringkat Akreditasi Institusi Baik Sekali/B masih dalam kondisi cukup baik.

Tanggapan Responden Mengenai Kepuasan Kerja

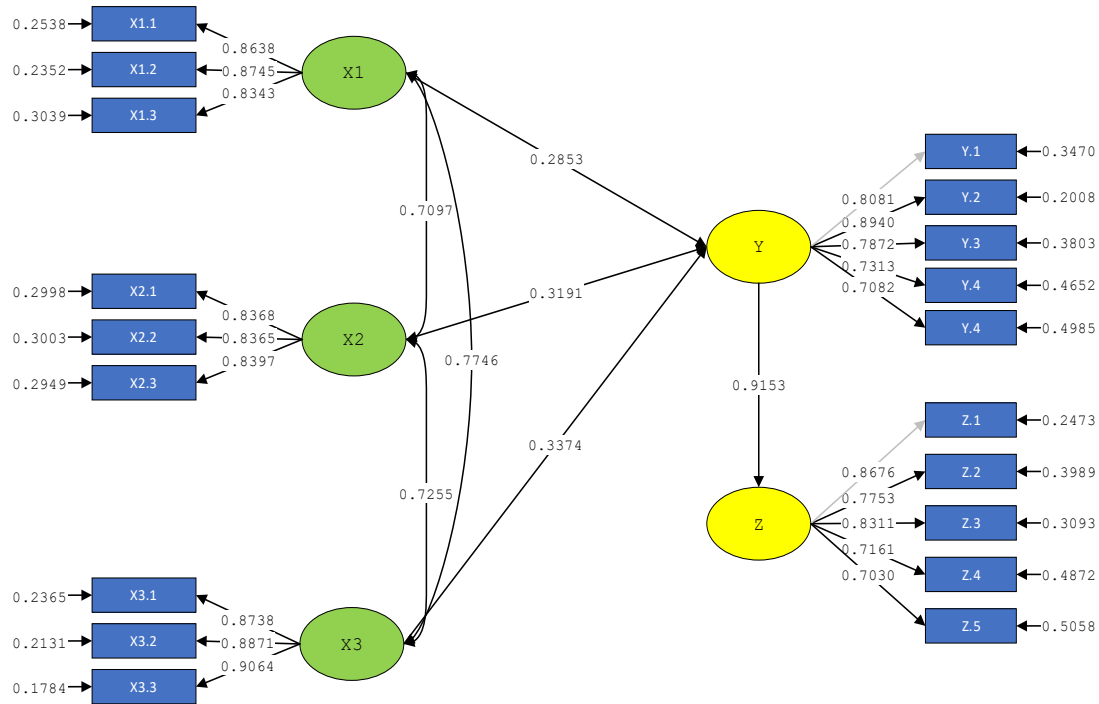
Melalui rekapitulasi tanggapan responden, dapat diinterpretasikan hasil deskriptif pada variabel kepuasan kerja (Y). Nilai rata-rata variabel kepuasan kerja sebesar 3,298 yang secara umum dinilai cukup baik, dengan nilai standar deviasi sebesar 0,331. Berdasarkan nilai rata-rata dan standar deviasi tersebut maka didapatkan rentang nilai rata-rata dari 2,967 sampai 3,629, dengan interpretasi pada kategori cukup baik menuju baik. Data ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja pada PTS di Priangan Timur lingkup LLDIKTI IV yang memiliki peringkat Akreditasi Institusi Baik Sekali/B masih dalam kondisi cukup baik.

Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Dosen

Melalui rekapitulasi tanggapan responden, dapat diinterpretasikan hasil deskriptif pada variabel kinerja dosen (Z). Nilai rata-rata variabel kinerja dosen sebesar 3,315 yang secara umum dinilai sudah cukup baik, dengan nilai standar deviasi sebesar 0,337. Berdasarkan nilai rata-rata dan standar deviasi tersebut maka didapatkan rentang nilai rata-rata dari 2,978 sampai 3,652, dengan interpretasi pada kategori cukup baik menuju baik. Data ini menunjukkan bahwa kinerja dosen pada PTS di Priangan Timur lingkup LLDIKTI IV yang memiliki peringkat Akreditasi Institusi Baik Sekali/B sudah dalam kondisi baik.

Analisis Verifikatif

Sebagai hasil dari penggunaan *Structural Equation Modelling* dengan menggunakan LISREL 8.80 diperoleh model seperti dalam gambar berikut ini.



Analisis Koefisien Korelasi

Tahap pertama adalah melakukan analisis korelasi untuk mengetahui tingkat keeratan hubungan antara variabel bebas. Dengan menggunakan bantuan aplikasi program Lisrel didapat *output* hasil koefisien korelasi sebagai berikut:

Tabel
Koefisien Korelasi Antar Variabel Bebas Substruktur 1

Correlations		Kepemimpin an Postmodern	Keseimbang an Kehidupan Kerja	Persepsi Dukungan Organisasi
Kepemimpinan Postmodern	Pearson Correlation	1	.710**	.775**
	Sig. (2-tailed)		<.001	<.001
	N	283	283	283
Keseimbangan Kehidupan Kerja	Pearson Correlation	.710**	1	.726**
	Sig. (2-tailed)	<.001		<.001
	N	283	283	283
Persepsi Dukungan Organisasi	Pearson Correlation	.775**	.726**	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	
	N	283	283	283

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Hasil Olah Data (2025)

Nilai koefisien korelasi antara variabel kepemimpinan postmodern dan keseimbangan kehidupan kerja adalah sebesar 0,710 atau 71,0%. Nilai koefisien korelasi tersebut masuk kedalam kategori Kuat. Nilai koefisien korelasi antara variabel kepemimpinan postmodern dan persepsi dukungan organisasi adalah sebesar 0,775 atau 77,5%. Nilai koefisien korelasi tersebut masuk kedalam kategori Kuat. Nilai koefisien korelasi antara variabel keseimbangan kehidupan kerja dan persepsi dukungan organisasi adalah sebesar 0,726 atau 72,6%. Nilai koefisien korelasi tersebut masuk kedalam kategori Kuat.

Analisis Model Struktural (*Structural Model*)

Analisis terhadap model-model struktural penelitian yang terbentuk dilakukan dengan memperhatikan nilai-nilai atau angka-angka koefisien hubungan yang muncul dari masing-masing model. Dalam analisis ini akan dibahas nilai-nilai indikator kesesuaian model (*Fit Indexs*) sebagai *output* LISREL.

Dalam analisi jalur, untuk melihat apakah model yang diperoleh telah memenuhi ukuran ketepatan model (*Goodness of fit measures/GoF*) sehingga dapat dikatakan model yang diperoleh dari perbandingan antara data dan model adalah baik, dapat dilihat berdasarkan kriteria berikut:

Tabel
Hasil *Goodnees of Fit* Model Penelitian

Ukuran GOF	Estimasi	Hasil Uji	Syarat
Statistik Chi-Square (X^2)	1,6169	<i>Good Fit</i>	
P-Value	0,0795	<i>Good Fit</i>	>0,05
Goodness-of-fit Index (GFI)	0,9028	<i>Good Fit</i>	>= 0,90
Root mean square error of approximation (RMSEA)	0,0713	<i>Good Fit</i>	>=0,05
Expected cross-validation index (ECVI)	2,3786	<i>Good Fit</i>	~1
Tucker-Lewis Index (TLI) atau Non-Normed Fit Index (NNFI)	0,9518	<i>Good Fit</i>	>= 0,90
Normed Fit Index (NFI)	0,9517	<i>Good Fit</i>	>= 0,90
Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI)	0,9306	<i>Good Fit</i>	>= 0,90
Incremental Fit Index (IFI)	0,9604	<i>Good Fit</i>	>= 0,90
Comparative Fit Index (CFI)	0,9603	<i>Good Fit</i>	>= 0,90
Parsimonius Goodness of Fit (PGFI)	0,9338	<i>Good Fit</i>	~1
Parsimonious Normed Fit Index (PNFI)	0,9337	<i>Good Fit</i>	~1

Sumber: Hasil olah data dengan Lisrel 8.80 (2025)

Analisis Struktural Model satu

Analisis terhadap model-model struktural penelitian yang terbentuk dilakukan dengan memperhatikan nilai-nilai atau angka-angka koefisien hubungan yang muncul dari masing-masing model. Dalam analisis ini akan dibahas nilai-nilai indikator kesesuaian model (*Fit Indexs*) sebagai output LISREL.

Dalam analisi jalur, untuk melihat apakah model yang diperoleh telah memenuhi ketepatan model (*Goodness of fit measures/GoF*) sehingga dapat dikatakan model yang diperoleh dari perbandingan antara data dan model adalah baik, dapat dilihat berdasarkan kriteria berikut:

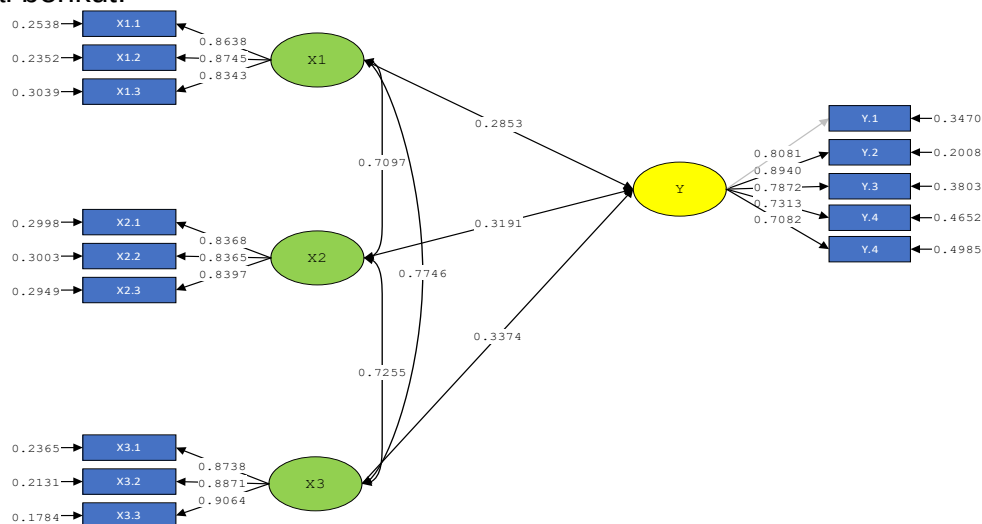
Pengaruh Kepemimpinan Postmodern, Keseimbangan Kehidupan Kerja dan Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja

Model struktural 1 menggambarkan hubungan antara Kepemimpinan Postmodern, Keseimbangan Kehidupan Kerja dan Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja, yang dinyatakan dalam hipotesis sebagai berikut: *Bahwa Kepemimpinan Postmodern Keseimbangan Kehidupan Kerja dan Persepsi Dukungan Organisasi Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja baik secara parsial maupun secara simultan*. Berdasarkan hasil pengolahan data program Lisrel untuk model struktural 1, Sesuai dengan hipotesis yang diajukan didapatkan hasil sebagai berikut:

$$Y = 0.2853X_1 + 0.3191X_2 + 0.3374X_3, \text{ Errorvar.} = 0.2684, R^2 = 0.7316$$

(0.1030)	(0.09081)	(0.07470)	(0.03173)
2.7687	3.5139	4.5170	5.9555

Dengan demikian hipotesis konseptual yang diajukan telah teruji dan dapat diterima. Secara lengkap model struktural untuk substruktur 1 dapat digambarkan sebagai berikut:



Sumber: Hasil olah data Lisrel (2025)

Hasil perhitungan yang diperoleh menunjukkan Variabel Kepuasan Kerja dipengaruhi oleh Kepemimpinan Postmodern, Keseimbangan Kehidupan Kerja dan Persepsi Dukungan Organisasi baik secara parsial maupun simultan. Berdasarkan nilai korelasi dan koefisien jalur yang diperoleh dari hasil perhitungan dengan Lisrel 8.80 dapat diketahui besarnya pengaruh langsung dan tidak langsung dari Kepemimpinan Postmodern, Keseimbangan Kehidupan Kerja dan Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja sebagai berikut:

Tabel.
Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung Variabel Kepemimpinan Postmodern, Keseimbangan Kehidupan Kerja dan Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja

	Koefisien Jalur	Pengaruh Langsung	Pengaruh Melalui				Total
			Kepemimpinan Postmodern	Keseimbangan Kehidupan Kerja	Persepsi Dukungan Organisasi	Total Tidak Langsung	
Kepemimpinan Postmodern	0,2853	8,14%		6,46%	7,46%	13,92%	22,06%
Keseimbangan Kehidupan Kerja	0,3191	10,18%	6,46%		7,81%	14,27%	24,45%
Persepsi Dukungan Organisasi	0,3374	11,38%	7,46%	7,81%		15,27%	26,65%
Total		29,71%	13,92%	14,27%	15,27%	43,46%	73,16%

Sumber: Hasil olah data (2025)

Pengujian Hipotesis Struktur satu Secara Simultan

Berdasarkan perhitungan diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 253,5340, dimana kriteria penolakan H_0 jika F_{hitung} lebih besar daripada F_{tabel} atau $F_0 > F_{tabel}$, dengan derajat bebas $df_1 = 3 - 1 = 2$ dan $df_2 = 283 - 3 - 1$ dan tingkat Kepercayaan 95%, maka dari tabel distribusi F didapat nilai F_{tabel} untuk $F_{0.05, 3, 283} = 3,0281$. Dikarenakan 253,5340 lebih besar dari 3,0281, maka H_0 ditolak, artinya dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan secara simultan antara Kepemimpinan Postmodern, Keseimbangan Kehidupan Kerja dan Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja, atau dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh secara bersama-sama antara Kepemimpinan Postmodern, Keseimbangan Kehidupan Kerja dan Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja.

Pengujian Hipotesis Secara Parsial

Pengaruh Kepemimpinan Postmodern terhadap Kepuasan Kerja

Untuk koefisien jalur X_1 terhadap $Y = 0,2853$, diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,7687 dengan mengambil taraf signifikansi α sebesar 5%, maka nilai t_{tabel} atau $t_{0.05.283} = 1,9685$, sehingga dikarenakan $t_{hitung} = 2,7687$ lebih besar dari $t_{tabel} = 1,9685$, maka H_0 ditolak atau dengan kata lain Kepemimpinan Postmodern berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja sebesar 0,2853 sehingga setiap kenaikan Kepemimpinan Postmodern maka akan meningkatkan Kepuasan Kerja sebesar 0,2853 satuan.

Pengaruh Parsial Keseimbangan Kehidupan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Untuk koefisien jalur X_2 terhadap $Y = 0,3191$, diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3,5139 dengan mengambil taraf signifikansi α sebesar 5%, maka nilai t_{tabel} atau $t_{0.05.283} = 1,9685$, sehingga dikarenakan $t_{hitung} = 3,5139$ lebih besar dari $t_{tabel} = 1,9685$, maka H_0 ditolak atau dengan kata lain Keseimbangan Kehidupan Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja sebesar 0,3191 sehingga setiap kenaikan Keseimbangan Kehidupan Kerja maka akan meningkatkan Kepuasan Kerja sebesar 0,3191 satuan.

Pengaruh Parsial Persepsi Dukungan Organisasi terhadap Kepuasan Kerja

Untuk koefisien jalur X_3 terhadap $Y = 0,3374$, diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 4,5170 dengan mengambil taraf signifikansi α sebesar 5%, maka nilai t_{tabel} atau $t_{0.05.283} = 1,9685$, sehingga dikarenakan $t_{hitung} = 4,5170$ lebih besar dari $t_{tabel} = 1,9685$, maka H_0 ditolak atau dengan kata lain Keseimbangan Kehidupan Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja sebesar 0,3374 sehingga setiap kenaikan Keseimbangan Kehidupan Kerja maka akan meningkatkan Kepuasan Kerja sebesar 0,3374 satuan.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dosen

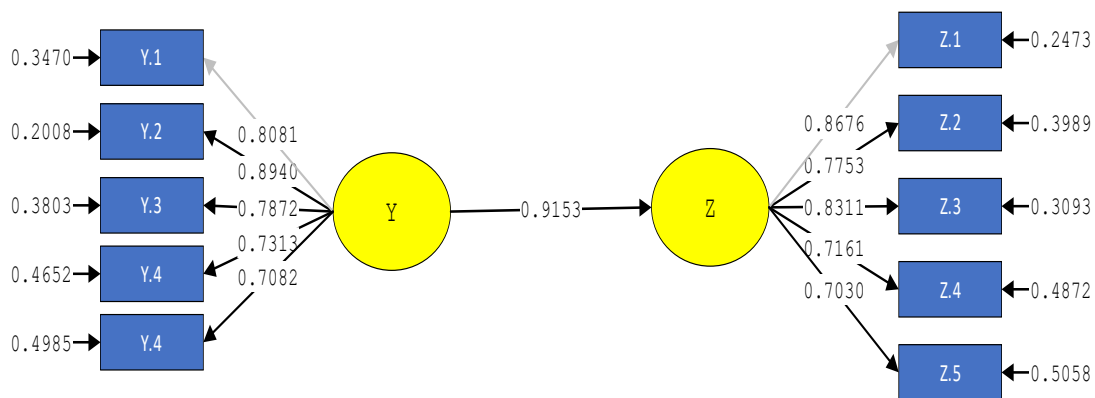
Model struktural 2 menggambarkan hubungan antara Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dosen, yang dinyatakan dalam hipotesis sebagai berikut: Bahwa Kepuasan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Dosen. Berdasarkan hasil pengolahan data program Lisrel untuk model struktural 2, Sesuai dengan hipotesis yang diajukan didapatkan hasil sebagai berikut:

$$\begin{array}{lcl} Z = 0.9153 * Y, & \text{Errorvar.} = 0.1622 & , R^2 = 0.8378 \\ (0.05845) & (0.03168) & \\ 15.6586 & 4.0600 & \end{array}$$

Berdasarkan persamaan diatas dapat dijelaskan bahwa variabel Kinerja Dosen dipengaruhi secara positif oleh variabel Kepuasan Kerja dengan koefisien jalur

sebesar 0,9153, artinya jika Kepuasan Kerja meningkat maka Kinerja Dosen akan meningkat sebesar koefisien jalur tersebut yaitu sebesar 0,9153 atau setiap peningkatan dari Kepuasan Kerja akan memberikan kontribusi terhadap peningkatan Kinerja Dosen sebesar 0,9153 satuan.

Dengan demikian hipotesis konseptual yang diajukan telah teruji dan dapat diterima. Secara lengkap model struktural untuk substruktur 2 dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar Koefisien Jalur Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dosen

Hasil perhitungan yang diperoleh menunjukkan Variabel Kinerja Dosen dipengaruhi oleh Kepuasan Kerja. Berdasarkan nilai korelasi dan koefisien jalur yang diperoleh dari hasil perhitungan dengan Lisrel 8.80 dapat diketahui besarnya pengaruh dari Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dosen sebagai berikut:

Tabel.
Pengaruh Variabel Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dosen

Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dosen	
Koefisien Jalur	0,9153
R ² (Koefisien Determinasi)	0,8378
Error (Epsilon)	0,1622

Sumber: Hasil olah data (2025)

Berdasarkan pada tabel di atas pengaruh variabel Kepuasan Kerja adalah sebesar 0,8378 atau 83,78%, sedangkan pengaruh lain diluar variabel yang tidak diteliti didalam model adalah sebesar 0,1622 atau 16,22%. Hasil perhitungan total pengaruh

variabel Kepuasan Kerja dengan total pengaruh terhadap Kinerja Dosen masuk kedalam kategori kuat.

Pengujian Hipotesis struktur model kedua

Untuk koefisien jalur Y terhadap Z = 0,9153, diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 15,6586 dengan mengambil taraf signifikansi α sebesar 5%, maka nilai t_{tabel} atau $t_{0.05.283} = 1,9684$ sehingga dikarenakan $t_{hitung} = 15,6586$ lebih besar dari $t_{tabel} = 1,9684$, maka H_0 ditolak atau dengan kata lain Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Dosen sebesar 0,9153 sehingga setiap kenaikan Kepuasan Kerja maka akan meningkatkan Kinerja Dosen sebesar 0,9153 satuan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Kepemimpinan Postmodern (X1)

Untuk mempertahankan dimensi utama, pemimpin perlu terus mengikuti perkembangan teknologi, memanfaatkan media sosial sebagai sarana komunikasi, menggunakan analitik digital dalam pengambilan keputusan, serta menjaga keakraban melalui interaksi daring.

Untuk memperkuat dimensi yang masih lemah, pemimpin harus menegakkan integritas melalui teladan, membangun kepercayaan dengan bawahan, konsisten dengan nilai-nilai institusi, menunjukkan empati, dan menegakkan keadilan dalam setiap keputusan.

Keseimbangan Kehidupan Kerja (X2)

Dimensi terbesar dapat dipertahankan dengan memastikan dosen merasakan kepuasan hidup secara menyeluruh, menyeimbangkan karier dan keluarga, serta menemukan makna dalam pekerjaan akademik.

Dimensi yang lebih lemah dapat ditingkatkan dengan pengelolaan waktu yang lebih baik, sehingga dosen mampu menjalankan tanggung jawab akademik tanpa mengorbankan kehidupan pribadi, serta tetap memiliki ruang untuk aktivitas non-pekerjaan.

Persepsi Dukungan Organisasi (X3)

Untuk mempertahankan dimensi utama, institusi perlu menjamin kesetaraan dalam penilaian kinerja, memberikan penghargaan sesuai kontribusi, dan memastikan promosi dilakukan secara adil.

Untuk memperkuat dimensi yang lebih kecil, institusi harus lebih mengakui kontribusi dosen secara formal, menyediakan insentif atas pencapaian akademik, serta memastikan fasilitas dan akses teknologi mendukung produktivitas.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja dapat dipertahankan dengan menyediakan jalur karier yang jelas, transparan, dan sesuai dengan kontribusi dosen.

Dimensi yang lebih lemah dapat ditingkatkan dengan memperluas peluang promosi dan memberikan dukungan institusi dalam proses pengajuan jabatan akademik.

Kinerja Dosen

Untuk mempertahankan dimensi utama, dosen perlu meningkatkan antusiasme mahasiswa melalui materi kuliah yang menarik, metode interaktif berbasis multimedia, serta umpan balik konstruktif.

Dimensi yang lebih lemah dapat ditingkatkan dengan keterlibatan aktif dalam pendampingan akademik dan kontribusi pada kegiatan institusi di luar tugas inti.

Hubungan Antarvariabel

Kepemimpinan postmodern, keseimbangan kehidupan kerja, dan dukungan organisasi terbukti berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Oleh karena itu, institusi perlu mengembangkan kepemimpinan yang adaptif, kebijakan keseimbangan kerja yang nyata, serta memperkuat dukungan organisasi.

Survei kepuasan kerja perlu dilakukan secara berkala, dan kolaborasi antar-PTS maupun LLDIKTI harus diperkuat untuk meningkatkan kualitas akademik.

Saran

Institusi perlu memberikan pelatihan bagi pimpinan dan dosen terkait kepemimpinan postmodern, keseimbangan kerja, dan dukungan organisasi. Umpan balik konstruktif dari dosen kepada pimpinan universitas/fakultas harus dijadikan dasar perbaikan kebijakan.

DAFTAR PUSTAKA

- Aguinis, H., Cummings, C., & Johnson, H. K. (2022). Faculty Quality as a Determinant of University Performance: Evidence from Global Rankings. *Research Policy*, 51(5).
- Aisyah, N. (2025). *KPK Rilis Survei Integritas Pendidikan 2024, Guru-Dosen Banyak yang Telat & Bolos*. Detikedu.

- Bernarto, I., Bachtiar, D., Sudibjo, N., Nurpatra, I., & Suryawan. (2020). Effect of Transformational Leadership, Perceived Organizational Support, Job Satisfaction Toward Life Satisfaction: Evidences from Indonesian Teachers. *International Journal of Advanced Science and Technology*, 29(3), 5495–5503.
- BPS. (2024). *indikator-pendidikan--1994-2022*. Badan Pusat Statistik.
- Broeck, V. den, A., Carpin, J., & Diefendorff, J. (2023). Job Satisfaction, Intrinsic Motivation, and Performance: A Meta-Analytic Review. *Journal of Vocational Behavior*, 145. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2023.103919>
- Cahyadi, R., Adithio, R., & Santoso, A. B. (2022). The influence of workload and compensation on employee satisfaction. *Jurnal Pengkajian Ilmu Dan Pembelajaran Matematika Dan IPA IKIP Mataram*, 11(1), 146–155.
- Hamsinah. (2024). Impact of Motivation and Tenure on Lecturer Competence and Performance. *Majalah Ilmiah Bijak*, 21(2), 441–457.
- Hayati, N. (2020). The Influence Of Visionary Leadership, Talent Management, Employee Engagement, And Employee Motivation To Job Satisfaction And Its Implications For Employee Performance. *International Journal of Scientific & Technology Research*, 9(3).
- Herdayati, Harapan, E., Tobari, & Samsonova, A. N. (2020). The Effect of Visionary Leadership and Lecturers' Performance on Students' Achievements. *International Journal of Educational Review*, 2(1), 89–98.
- Hidayanti, S., Budianto, A., & Setianingsih, W. (2020). *Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi terhadap Kepuasan Kerja*.
- Jauzi, F. (2022). PERFORMANCE LECTURER ANALYSIS PERSPECTIVE COMPENSATION AND SELF-MOTIVATION. *Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen*, 9(1).
- Judge, T. A., Zhang, S., & Glerum, D. R. (2022). Job Satisfaction and Firm Performance: A Comprehensive Meta-Analysis. *Journal of Applied Psychology*.
- Kalliath, T., & Brough, P. (2020). *Work-Life Balance: A Review of Theories, Measures, and Interventions*. Dalam *The Cambridge Handbook of Organizational Psychology*. Cambridge University Press. <https://doi.org/10.1017/9781108278034.022>
- Kamesworo, & Sriwiyanti. (2023). The Role of Competence and Compensation on Lecturer Performance. *Journal of Applied Nursing and Health*, 5(1).

- Kemedikbudristek RI. (2024). *Kepmendikbudristek tentang Standar Minimum Indikator Kinerja Dosen Dan Kriteria Publikasi Ilmiah (Kepmendikbudristek No 500/M/2024)*.
- Kemendikbud RI. (2014). *Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI tentang Standar Nasional Pendidikan Tinggi (Permendikbud No.49 Tahun 2014)*.
- Kompasiana. (2025). *Dosen atau Pegawai Administrasi? Tantangan Pembagian Peran di Pendidikan Tinggi*. Kompasiana. <https://www.kompasiana.com/priskillanova88/6809c2d434777c7980125583/dosen-atau-pegawai-administrasi-tantangan-pembagian-peran-di-pendidikan-tinggi>
- Lutovac, J. M., & Launis, M. R. T. (2023). *Beyond the individual leader: A postmodern, practice-based view of leadership in knowledge work*. *Journal of Management Inquiry*. <https://doi.org/https://doi.org/10.1177/10564926221121145>
- Manurung, E. F. (2020). The Effects of Transformational Leadership, Competence and Compensation on Work Motivation and Implications on the Performance of Lecturers of Maritime College in DKI Jakarta. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, 7(6).
- Nugroho, I. (2025). *Penilaian Beban Kinerja Dosen*. Detiknews.
- Osifila, Israel, G., Aladetan, & Abimbola, T. (2020). Workload and lecturers' job satisfaction in Adekunle Ajasin University, Akungba-Akoko, Ondo State, Nigeria. *Journal of Education and Learning (EduLearn)*, 14(3), 416~423.
- Pemerintah Pusat. (2005). *Undang undang Republik Indonesia tentang Guru dan Dosen (UU Nomor 14 Tahun 2005)*.
- Pemerintah Pusat. (2009). *Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Tentang Dosen (PP Nomor 37 Tahun 2009)*.
- Permenristekdikti RI. (2015). *Permenristekdikti tentang Standar Nasional Pendidikan Tinggi (Permenristekdikti Nomor 44 Tahun 2015)*. <http://jdih.ristekdikti.go.id/?q=perundangan/konten/11343>
- Priadana, S., & Sunarsi, D. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Pascal Books.
- Priadana, S., Sunarsi, D., Wahyitno, Sudarso, A. P., Mogi, A., Agustin, F., Irawati, L., Supriyadi, Kahpi, H. S., Wandu, D., & Purwanto, A. (2021). The Effect of Strategic Leadership on Competitive Strategy and Business Performance. *Evidence from Indonesian SME's*, 25.
- Pujiati. (2025). *Tantangan Peningkatan Kualitas Dosen di Indonesia dan Cara Mengatasinya*. Dunia Dosen. <https://duniadosen.com/kualitas-dosen/>

- Saefudin, A. (2024). Modern Leadership and Work Balance: Academic Supervision of Higher Education Performance. *Journal on Educatio*, 6(4), 20682–20692.
- Sancoko, S., Yuliawan, R., Al Afa, B., & Yuliyanto, H. (2023). The effects of job satisfaction on lecturer performance: case study in faculty x Universitas Indonesia. *Jurnal Pendidikan Teknologi Dan Kejuruan*, 29(1), 45–58. <https://doi.org/10.21831/jptk.v29i1.47683>
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Manajemen Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, Penelitian Tindakan, Penelitian Evaluasi, Studi Kasus (1 ed.)*. Alfabeta.
- Suseno, B., & Dewi, M. (2024). Reviving Organizational Commitment: The Role of Job Satisfaction, Transformational Leadership, and Work-Life Balance. *Nomico Journal*, 1(5).
- Suwigyo, A. (2025). *Pengukuran Kinerja Dosen*. Kompas. https://www.kompas.id/baca/opini/2023/02/13/pengukuran-kinerja-dosen?loc=hard_paywall
- Wahyudi. (2020). KINERJA DOSEN : KONTRIBUSINYA TERHADAP AKREDITASI. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION : Economic, Accounting, Management and Business*, 3(4), 401–410. <https://doi.org/10.5281/zenodo.4427642>
- Xiaoyu, L. (2024). The Influence of Transformational Leadership, Work-Life Balance, and Perceived Organizational Support on the Performance of Novice Teachers with the Mediating Role of Job Satisfaction in High Schools of Shenzhen City, China. *Uniglobalof Journal Social Sciences and Humanities*, 3(2), 94–106.
- Zaidan, A. F., & Lohana, J. (2020). The Influence of Workloads on the Job Satisfaction of the Lecturers of State University of Malang Through Job Stress as Intervening Variable. *International Conference on Islam, Economy, and Halal Industry*, 156–176.