

**Peran Modal Sosial dan Kepercayaan Interpersonal dalam
Meningkatkan Kinerja Dosen melalui Komitmen Organisasi di
Lingkungan Universitas Islam Malang**

SKRIPSI

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen**

Oleh:

ANIK YULIANI - 22201081322



**UNIVERSITAS ISLAM MALANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
2025**

**PERAN MODAL SOSIAL DAN KEPERCAYAAN
INTERPERSONAL DALAM MENINGKATKAN KINERJA
DOSEN MELALUI KOMITMEN ORGANISASI DI
LINGKUNGAN UNIVERSITAS ISLAM MALANG**

SKRIPSI

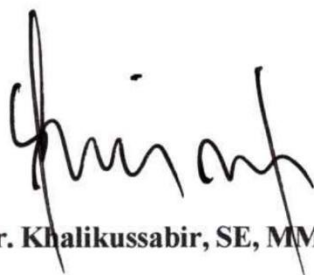
Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen

Oleh:
ANIK YULIANI
22201081322



Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji
Hari/Tanggal: Jum'at, 21 Februari 2026

Dosen Pembimbing 1



Dr. Khalikussabir, SE, MM.,CBV

Dosen Pembimbing 2



Dr. Muh. Sirojuddin Amin, SE., MBA.



SKRIPSI

PERAN MODAL SOSIAL DAN KEPERCAYAAN INTERPERSONAL DALAM MENINGKATKAN KINERJA DOSEN MELALUI KOMITMEN ORGANISASI DI LINGKUNGAN UNIVERSITAS ISLAM MALANG

ANIK YULIANI
22201081322

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji
Hari/Tanggal : Sabtu, 21 Februari 2026

SUSUNAN DEWAN PENGUJI

Pembimbing Utama


Dr. Khalikussabir, SE, MM.,CBV

Pembimbing Pendamping


Dr. Muh. Sirojuddin Amin, SE., MBA., CPHCM

Anggota Dewan Penguji lain


Budi Wahono, SE, MM

Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan
Guna memperoleh gelar :

(S.M) SARJANA MANAJEMEN
Hari/Tanggal : Sabtu, 21 Februari 2026



Dekan

Afifudin, SE.,M.SA.,Ak.

Ketua Jurusan


Dr. M. Ridwan Basalamah, SE, MM

UNIVERSITAS ISLAM MALANG
FAKULTAS EKONOMI & BISNIS

Jurusan : Manajemen, Akuntansi, dan Perbankan Syariah

STATUS : UNGGUL



Alamat : Jl. Mayjen Haryono No.193 Malang 65144 telp 0341 - 551932, 551822, Fax.: 0341 - 552249

PERNYATAAN KEASLIAN TUGAS AKHIR

nama : **ANIK YULIANI**
NIM : **22201081322**
Program Studi : **Manajemen**

Saya menyatakan bahwa Tugas Akhir dengan judul :

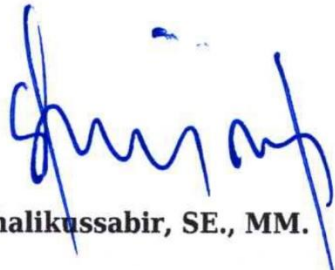
Analisis Modal Sosial dan Kepercayaan Interpersonal dalam Meningkatkan Kinerja Dosen melalui Peran Pemimpin Organisasi di Lingkungan Universitas Islam Malangyang diuji pada tanggal : **21 Februari 2026** adalah benar-benar merupakan hasil karya saya.

Saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa dalam Tugas Akhir ini tidak terdapat atau peluruhan hasil tulisan orang lain yang saya ambil dengan cara menyalin atau meniru dalam bentuk pengalihan kalimat atau simbol yang menunjukkan gagasan, pendapat maupun pikiran penulis lain yang diakui sebagai hasil tulisan saya sendiri, dan dalam Tugas Akhir ini tidak terdapat bagian atau peluruhan tulisan yang saya salin, tiru atau ambil dari tulisan orang lain tanpa memberikan pengakuan kepada penulis aslinya.

Jika saya secara sengaja maupun tidak sengaja melakukan hal tersebut diatas, maka saya menarik Tugas Akhir yang saya ajukan sebagai hasil tulisan saya sendiri dan jika terbukti saya melakukan hal tersebut diatas seolah-olah hasil karya saya sendiri, maka gelar dan Ijazah yang diberikan Universitas Islam Malang berhak untuk dibatalkan.

Malang, 21 Februari 2026
Yang membuat pernyataan,
ANIK YULIANI

Ketua Penguji


Khalikussabir, SE., MM.

Anggota


**MUHAMMAD SIROJUDDIN
AMIN, SE., MBA**

Anggota


Budi Wahono, SE. M.M.

DAFTAR RIWAYAT PENULIS



Nama Lengkap : Anik Yuliani

Tempat, Tanggal Lahir : Malang, 10 Juli 1984

NPM : 22201081322

No. Telp. : 08990411190

Nama Orang Tua : Alm. Mustajudin (Ayah)
Alm. Supeni (Ibu)

Alamat : Perum Junrejo Indah B20 Junrejo – Batu

Pendidikan Formal : 1. SDN JUNREJO 03 1990 – 1996
2. SMP Muhammadiyah 8 Batu 1996 – 1999
3. SMK Muhammadiyah 02 Malang 1999 – 2002
4. Universitas Islam Malang 2022 – 2026

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT. atas limpahan rahmat, taufik, dan hidayah-Nya sehingga skripsi yang berjudul **“Peran Modal Sosial dan Kepercayaan Interpersonal dalam Meningkatkan Kinerja Dosen melalui Komitmen Organisasi di Lingkungan Universitas Islam Malang”** dapat diselesaikan dengan baik. Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana pada Universitas Islam Malang.

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh pentingnya penguatan kinerja dosen sebagai elemen strategis dalam peningkatan mutu pendidikan tinggi. Dalam konteks organisasi perguruan tinggi, keberadaan modal sosial dan kepercayaan interpersonal diyakini mampu membangun komitmen organisasi yang kokoh, yang pada akhirnya berkontribusi terhadap peningkatan kinerja dosen secara berkelanjutan. Oleh karena itu, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoretis dalam pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia serta kontribusi praktis bagi pengelolaan institusi pendidikan tinggi.

Penulis menyadari bahwa proses penyusunan skripsi ini tidak terlepas dari dukungan, arahan, dan bantuan berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Allah SWT yang telah memberikan kelancaran, kemudahan, keberkahan pada proses menimba ilmu mulai dari awal perkuliahan sampai dengan akhir sidang skripsi yang terlaksana dengan sangat berkesan.

2. Kedua Orang tua, Alm. Bapak Mustajudin dan Alm. Ibu Supeni. Saya yakin kalian bangga dengan pencapaian saya. (*Rabbanaghfir lî wa liwâlidayya wa lil-mu'minîna yauma yaqûmul-hisâb*)
3. Rektor dan seluruh jajaran pimpinan Universitas Islam Malang yang telah memberikan kesempatan dan fasilitas dalam pelaksanaan penelitian.
4. Dekan, seluruh jajaran pimpinan beserta seluruh civitas akademika Fakultas Kedokteran Universitas Islam Malang tempat saya bekerja yang telah memberikan ijin, kesempatan dan dukungan penuh kepada saya untuk menempuh pendidikan ini.
5. Dekan, seluruh jajaran pimpinan beserta seluruh civitas akademika Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah memberikan arahan akademik selama masa perkuliahan.
6. Bapak Dr. Khalikussabir, SE., MM., CBV sebagai pembimbing 1 dan Bapak Dr. Muh. Sirojuddin Amin, SE., MBA., CPHCM sebagai pembimbing ke 2 yang dengan sabar memberikan arahan, bimbingan, masukan, dan motivasi selama proses penyusunan skripsi ini.
7. Seluruh dosen Universitas Islam Malang sebagai responden penelitian yang telah bersedia meluangkan waktu dan memberikan data yang diperlukan.
8. Keluarga tercinta (suami saya Samsul Arifin dan anak-anak saya Aisha Anindita Farah Arifin & Ayra Fariza Zahrany) atas doa, ijin, dukungan moral, dan semangat yang tiada henti.
9. Sahabat yang tidak bisa disebutkan satu persatu yang selalu memberikan dorongan, dukungan serta energi positif dalam menyelesaikan penelitian ini.

10. Spesial untuk Nita Ani Dia Utami, Sya Sya Afrina Irsalina dan Vanaya Ayu Kinanti yang membuat 3,5 tahun ini terasa lebih menyenangkan dan berarti.
11. Seluruh keluarga besar kelas Reg. B angkatan 2022 (Aldo, Adi, Adit, Amel, Angga, Farrel, Ike, Hasby, Nevio, Nita, Resti, Rian, Rochman, Salsa, Sandra, Syauqi, Sya Sya, Urmila, Naya, Virga, Zahra, Putri). *“Terima kasih banyak teman-teman, berkat kalian aku bisa merasakan masa-masa yang indah dalam perkuliahan. Semoga Allah selalu memberikan kemudahan dan keberkahan dalam segala hal serta memberikan kebahagiaan dunia akhirat untuk kalian semua”*

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih memiliki keterbatasan dan belum sepenuhnya sempurna. Oleh karena itu, kritik dan saran yang konstruktif sangat diharapkan demi penyempurnaan karya ilmiah ini di masa mendatang. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan serta menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya.

Malang, 02 Februari 2026

Penulis

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji peran modal sosial dan kepercayaan interpersonal dalam meningkatkan kinerja dosen melalui komitmen organisasi di Universitas Islam Malang. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode *Structural Equation Modelling–Partial Least Squares* (SEM-PLS). Sampel penelitian terdiri dari 204 dosen yang dipilih melalui sampling proporsional. Hasil penelitian menunjukkan bahwa modal sosial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi dan kinerja dosen. Kepercayaan interpersonal memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, namun tidak secara langsung mempengaruhi kinerja dosen. Komitmen organisasi secara signifikan mempengaruhi kinerja dosen. Selain itu, komitmen organisasi berperan sebagai mediator dalam hubungan antara modal sosial dan kinerja dosen, serta hubungan antara kepercayaan interpersonal dan kinerja dosen. Model ini menjelaskan 44,8% varians dalam kinerja dosen dan 34,1% varians dalam komitmen organisasi. Temuan ini menyoroti pentingnya memperkuat hubungan sosial dan kepercayaan di dalam institusi akademik untuk meningkatkan komitmen organisasi dan memperbaiki kinerja dosen.

Kata kunci: modal sosial, kepercayaan interpersonal, komitmen organisasi, kinerja dosen, SEM-PLS

ABSTRACT

This study aims to examine the role of social capital and interpersonal trust in improving lecturer performance through organizational commitment at Universitas Islam Malang. This research employs a quantitative approach using Structural Equation Modelling–Partial Least Squares (SEM-PLS). The sample consisted of 204 lecturers selected through proportional sampling. The results indicate that social capital has a positive and significant effect on organizational commitment and lecturer performance. Interpersonal trust has a positive and significant effect on organizational commitment but does not directly affect lecturer performance. Organizational commitment significantly influences lecturer performance. Furthermore, organizational commitment mediates the relationship between social capital and lecturer performance, as well as the relationship between interpersonal trust and lecturer performance. The model explains 44.8% of the variance in lecturer performance and 34.1% of the variance in organizational commitment. These findings highlight the strategic importance of strengthening social relationships and trust within academic institutions to enhance organizational commitment and improve lecturer performance.

Keywords: social capital, interpersonal trust, organizational commitment, lecturer performance, SEM-PLS

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

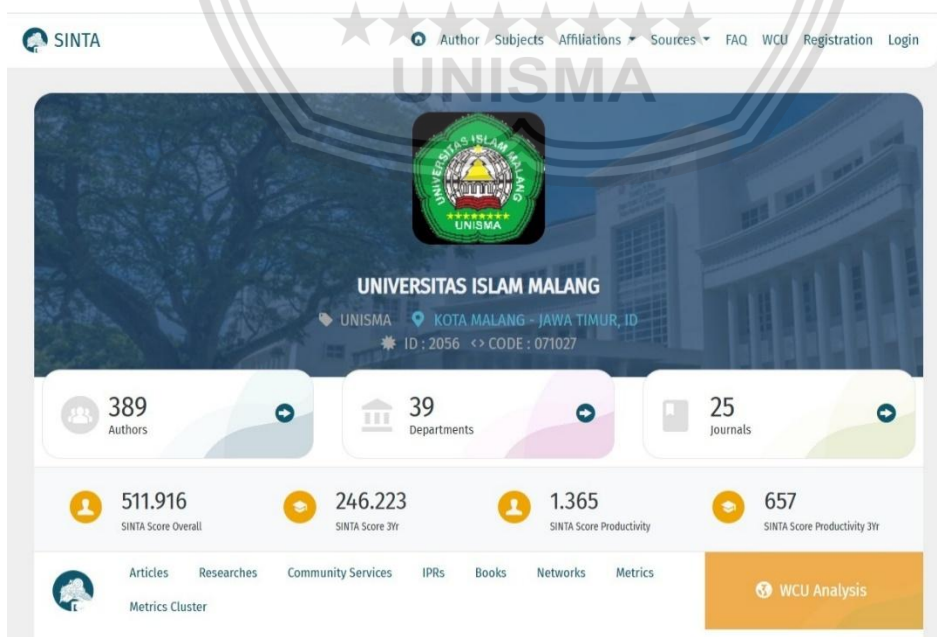
Tridharma perguruan tinggi merupakan tiga tugas utama yang wajib dijalankan oleh seluruh sivitas akademika pada institusi pendidikan tinggi di Indonesia, ketiga hal tersebut meliputi pendidikan dan pengajaran, penelitian dan pengembangan, serta pengabdian kepada masyarakat. Pendidikan dan pengajaran berfungsi sebagai dasar bagi proses pembentukan karakter dan kompetensi akademik para mahasiswa agar kelak menjadi insan yang berdaya saing dan siap menghadapi tantangan global. Penelitian dan pengembangan merupakan upaya penting dalam menghasilkan temuan baru, inovasi, dan solusi atas berbagai problematika di masyarakat, yang dibangun melalui budaya riset di kalangan dosen serta mahasiswa dan didukung oleh fasilitas kampus. Sedangkan pengabdian kepada masyarakat diwujudkan melalui penerapan ilmu pengetahuan secara langsung guna memberdayakan dan meningkatkan kesejahteraan masyarakat, misalnya lewat program kerja nyata, pelatihan UMKM, maupun edukasi lingkungan. Tridharma tidak hanya mendorong kolaborasi multidisiplin bagi dosen, tetapi juga melatih mahasiswa untuk mengembangkan *soft skill* seperti kepemimpinan, komunikasi, dan empati, sehingga perguruan tinggi menjadi pusat pengembangan ilmu sekaligus agen perubahan sosial bagi bangsa (Permendikbudriset, 2025).

Kinerja dosen merupakan elemen kunci dalam menegakkan kualitas pendidikan tinggi sekaligus mendorong pencapaian visi misi institusi perguruan tinggi. Kinerja tersebut umumnya dinilai berdasarkan pelaksanaan Tridharma Perguruan Tinggi, mencakup pengajaran, penelitian, pengabdian masyarakat, serta keterlibatan aktif dosen dalam berinovasi dan berkolaborasi antar-disiplin.. Kinerja dosen yang optimal bukan hanya tercermin dari produktivitas akademik, tetapi juga dari kontribusi dalam membangun lingkungan kerja yang kondusif, membangun jejaring sosial yang kuat, dan menciptakan kepercayaan interpersonal di antara rekan sejawat. Putnam et al. (1994) menunjukkan bahwa faktor seperti modal sosial, kepercayaan interpersonal, dan komitmen organisasi berperan signifikan dalam meningkatkan kinerja dosen, terutama dalam mendorong budaya kerja yang kolaboratif dan adaptif terhadap perubahan. Peran manajemen dalam mengoptimalkan faktor-faktor tersebut pun menjadi semakin penting, terutama di lingkungan perguruan tinggi berbasis nilai seperti Universitas Islam Malang, yang menempatkan integritas dan kebersamaan sebagai dasar pengembangan sumber daya manusia.

Universitas Islam Malang (UNISMA), merupakan institusi pendidikan tinggi dengan kontribusi penelitian yang signifikan dalam ekosistem akademik Indonesia. Berdasarkan data SINTA tahun 2025, UNISMA memiliki 389 penulis aktif yang tersebar di 39 departemen dengan publikasi terdistribusi di 25 jurnal, mencerminkan keberagaman disiplin ilmu dan kolaborasi lintas departemen yang kuat. Prestasi akademik institusi ini tercermin dalam SINTA *Score Overall* sebesar 511.916, yang menunjukkan posisi kompetitif universitas dalam sistem

pemeringkatan penelitian nasional Indonesia. Dalam periode evaluasi tiga tahun terakhir, UNISMA mencatat *SINTA Score 3-Year* sebesar 246.223, mengindikasikan konsistensi dan keberlanjutan dalam menghasilkan karya penelitian berkualitas. Produktivitas penelitian institusi ini juga tercermin dalam *SINTA Score Productivity* sebesar 1.365, yang merepresentasikan rata-rata kontribusi penelitian per penulis. Lebih lanjut, dalam periode tiga tahun terkini, universitas mencapai *SINTA Score Productivity 3-Year* sebesar 657, menunjukkan tren positif dalam peningkatan atau stabilitas produktivitas riset di antara komunitas akademik UNISMA. Pencapaian ini mengindikasikan bahwa UNISMA telah berhasil mengembangkan budaya riset yang mendorong seluruh civitas akademiknya untuk aktif berkontribusi dalam menghasilkan pengetahuan yang berdampak terhadap kemajuan ilmu pengetahuan serta teknologi di Indonesia (Kemendikbudristek, n.d.).

Gambar 1. 1. *Sinta Score* Universitas Islam Malang



Sumber : Data Sinta UNISMA (2025)

Selain capaian akademik dan produktivitas riset, Universitas Islam Malang memiliki keunggulan institusional yang bersifat khas dan tidak banyak ditemukan pada perguruan tinggi lain, khususnya dalam penguatan nilai spiritual dan karakter civitas akademika. UNISMA secara konsisten menyelenggarakan kegiatan khotmil Qur'an yang diikuti oleh dosen dan tenaga kependidikan setiap awal bulan sebagai media penguatan spiritualitas kolektif dan kebersamaan organisasi. Di samping itu, kegiatan istighosah, sholawat diba', dan mbalah Aswaja dilaksanakan secara rutin dengan melibatkan seluruh civitas akademika, sehingga membentuk ruang interaksi yang intens, egaliter, dan berlandaskan nilai religius. Praktik-praktik ini tidak semata berfungsi untuk aktivitas keagamaan, akan tetapi berguna sebagai mekanisme sosial guna memperkuat modal sosial, menumbuhkan kepercayaan interpersonal, serta memperdalam rasa memiliki terhadap institusi. Lebih lanjut, penguatan karakter juga terintegrasi dalam pelaksanaan Tridharma melalui keterlibatan dosen dalam kegiatan kemahasiswaan yaitu MASTER MABA, khususnya pada aspek penelitian dan pengabdian kepada masyarakat. Keterlibatan dosen dalam pembinaan karakter mahasiswa sejak awal masa studi mencerminkan komitmen organisasi yang tinggi serta memperkuat relasi akademik yang berbasis keteladanan, nilai, dan tanggung jawab kolektif. Kondisi ini menjadikan UNISMA sebagai konteks penelitian yang relevan dan unik dalam mengkaji peran modal sosial dan kepercayaan interpersonal terhadap kinerja dosen melalui komitmen organisasi (UNISMA, 2025).

Unsur yang mempengaruhi kinerja dosen menurut Adetya et al. (2024) meliputi berbagai aspek internal dan eksternal yang signifikan, seperti kompetensi,

motivasi, disiplin, fasilitas/ sarana prasarana, penggunaan teknologi informasi, kepemimpinan, etos kerja, budaya keorganisasian, komitmen organisasi, kompensasi, dan lingkungan kerja. Secara keseluruhan, faktor-faktor tersebut saling berinteraksi dan berkontribusi bersamaan terhadap kinerja dosen. Motivasi serta kompetensi sering menjadi fokus utama dalam penelitian terkait pengaruhnya terhadap kinerja dosen.

Dalam era persaingan akademik yang semakin ketat, kualitas kinerja dosen menjadi faktor kunci untuk menentukan reputasi dan kualitas serta keunggulan perguruan tinggi. Oleh sebab itu, sangat penting memahami faktor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja dosen. Modal sosial merupakan salah satu unsur utama yang kerap mendapat perhatian. Modal sosial dalam bentuk jejaring, relasi saling percaya, norma kolaboratif, dan saling membantu antar dosen maupun staf akademik memungkinkan akses terhadap informasi, dukungan moral maupun material, serta kolaborasi dalam kegiatan pengajaran, penelitian, dan pengabdian. Penelitian empiris menunjukkan bahwa dimensi struktural, relasional, maupun kognitif dari modal sosial secara signifikan berhubungan positif dengan kinerja dosen (Hartini et al., 2023). Dengan modal sosial yang kuat, dosen tidak hanya mampu bekerja secara individual, tetapi juga memanfaatkan jaringan internal untuk meningkatkan produktivitas akademik.

Berdasarkan kajian Sanjoy (2025), modal sosial terbukti memiliki peran strategis dalam memperkuat komitmen organisasi melalui mekanisme kepercayaan dan komunikasi yang efektif di lingkungan kerja. Modal sosial yang tercermin dalam hubungan interpersonal, jaringan kerja yang kolaboratif, serta iklim

komunikasi yang terbuka mampu menumbuhkan rasa saling percaya antar anggota organisasi. Kepercayaan ini, baik kepada pimpinan, rekan kerja, maupun institusi, secara signifikan meningkatkan komitmen afektif, normatif, dan berkelanjutan. Lebih jauh, komitmen organisasi berfungsi sebagai penghubung penting antara modal sosial dan kinerja individu, karena dosen yang memiliki rasa memiliki, loyalitas, dan keterikatan emosional terhadap institusi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih konsisten dan optimal. Temuan ini relevan dalam konteks perguruan tinggi, termasuk Universitas Islam Malang, di mana kolaborasi akademik, budaya kepercayaan, dan nilai-nilai organisasi menjadi fondasi utama dalam mendukung pelaksanaan tridharma perguruan tinggi secara berkelanjutan

Tidak kalah penting adalah kepercayaan interpersonal. Kepercayaan antara individu, baik antara sesama dosen maupun antara dosen dan pimpinan menumbuhkan suasana kerja yang kondusif untuk berbagi gagasan, mengambil inisiatif serta bekerja sama tanpa rasa cemas. Ketika kepercayaan ini tinggi, koordinasi menjadi lebih mudah, konflik menurun, dan efektivitas kerja kolektif meningkat yang pada akhirnya mendorong peningkatan kinerja. Studi yang meneliti faktor-faktor seperti kepercayaan interpersonal dan komitmen organisasi menemukan bahwa kepercayaan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja dosen (Sugianto et al., 2020).

Berangkat dari literatur kepercayaan dalam organisasi, Baek & Jung (2014) menegaskan bahwa kepercayaan interpersonal tidak selalu berdampak langsung pada komitmen organisasi, melainkan bekerja secara tidak langsung melalui kepercayaan institusional. Kepercayaan interpersonal baik kepada pimpinan

maupun rekan kerja berperan sebagai fondasi awal yang membentuk persepsi positif terhadap institusi secara keseluruhan. Ketika dosen memandang interaksi sehari-hari di lingkungan kerja sebagai adil, dapat diandalkan, dan berlandaskan integritas, persepsi tersebut akan terakumulasi menjadi kepercayaan terhadap institusi tempat mereka bernaung. Kepercayaan institusional inilah yang kemudian terbukti memiliki pengaruh paling kuat terhadap komitmen organisasi, karena komitmen secara konseptual memang diarahkan pada entitas kolektif, bukan individu.

Selain itu, kepercayaan interpersonal lewat rasa aman, keadilan, dan saling menghargai dapat memperkuat komitmen dosen terhadap organisasi. Penelitian Gunawan et al. (2022) menunjukkan bahwa kepercayaan dalam organisasi berhubungan positif dengan tingkat komitmen (baik afektif maupun normatif). Secara serupa, kepercayaan interpersonal meningkatkan komitmen (karena menciptakan rasa aman dan loyalitas), dan komitmen itu sendiri mendorong peningkatan kinerja. Penelitian-penelitian kontekstual di lingkungan pendidikan menemukan bukti bahwa efek kepercayaan pada kinerja sering kali dimediasi oleh komitmen organisasi, sehingga intervensi yang hanya meningkatkan kepercayaan tanpa memperkuat komitmen mungkin kurang optimal (Purba & Purba, 2023).

Namun, hubungan antara modal sosial atau kepercayaan dengan kinerja tidak selalu langsung, di sinilah peran komitmen organisasi muncul sebagai mediator penting. Modal sosial yang baik dapat membangun rasa kebersamaan dan identitas kolektif di antara dosen, sehingga mereka merasa memiliki dan loyal terhadap institusi. Dengan demikian, modal sosial tidak hanya mendukung aspek fungsional

(kerja sama), tetapi juga aspek afektif: komitmen terhadap visi dan tujuan perguruan tinggi (Pardiman, 2018).

Secara serupa, kepercayaan interpersonal meningkatkan komitmen (karena menciptakan rasa aman dan loyalitas), dan komitmen itu sendiri mendorong peningkatan kinerja. Penelitian-penelitian kontekstual di lingkungan pendidikan menemukan bukti bahwa efek kepercayaan pada kinerja sering kali dimediasi oleh komitmen organisasi, sehingga intervensi yang hanya meningkatkan kepercayaan tanpa memperkuat komitmen mungkin kurang optimal. Selain itu, kepercayaan interpersonal lewat rasa aman, keadilan, dan saling menghargai dapat memperkuat komitmen dosen terhadap organisasi. Penelitian menunjukkan bahwa kepercayaan dalam organisasi berhubungan positif dengan tingkat komitmen (baik afektif maupun normatif) (Baştug et al., 2016).

Komitmen organisasi itu sendiri memainkan peran sentral dalam meningkatkan kinerja dosen. Dalam konteks Universitas Islam Malang, budaya organisasi berakar pada nilai-nilai Nahdlatul Ulama (NU) yang menekankan kolaborasi, sikap inklusif, dan penghargaan terhadap otoritas moral. Budaya ini memainkan peran penting dalam membentuk komitmen organisasi karena mendorong rasa kebersamaan, kesetiaan, dan tanggung jawab kolektif. Nilai-nilai seperti *tawazun* (keseimbangan), *tasamuh* (toleransi), dan *tawadhu* (kerendahan hati) membangun iklim kerja yang harmonis dan menjadi landasan munculnya kepercayaan di antara anggota organisasi (Santoso, 2025). Ketika budaya NU terinternalisasi dalam praktik manajerial dan interaksi sehari-hari, dosen lebih terdorong untuk terlibat aktif, menunjukkan kontribusi optimal, dan

memprioritaskan kepentingan institusi di atas kepentingan pribadi. Dengan demikian, komitmen organisasi berfungsi sebagai penghubung antara modal sosial, kepercayaan interpersonal, dan kinerja dosen dalam ekosistem kelembagaan yang memiliki kekhasan nilai keagamaan dan budaya (Suparman et al., 2021).

Berdasarkan kajian teoretis dan empiris, masih terdapat kesenjangan penelitian yang perlu dikaji lebih mendalam. Sejumlah studi terdahulu, seperti yang telah dilakukan Putnam et al. (1994) dan Hartini et al. (2023), umumnya menelaah pengaruh modal sosial dan kepercayaan interpersonal terhadap kinerja dosen secara langsung. Namun, mekanisme mediasi yang dapat menjelaskan hubungan tersebut masih jarang dieksplorasi. Selain itu, temuan mengenai kepercayaan interpersonal juga menunjukkan hasil yang belum konsisten. Beberapa penelitian, misalnya Baek & Jung (2014), menemukan bahwa kepercayaan interpersonal berpengaruh langsung terhadap kinerja dosen, sementara penelitian lain, seperti Sugianto et al. (2020), menegaskan bahwa pengaruh tersebut bersifat tidak langsung melalui komitmen organisasi. Lebih lanjut, penelitian yang secara simultan menguji peran modal sosial dan kepercayaan interpersonal dengan komitmen organisasi sebagai variabel mediasi juga masih terbatas, terutama dalam konteks perguruan tinggi berbasis nilai keagamaan Pardiman (2018) & Purba & Purba (2023). Padahal, sejumlah temuan lain menunjukkan bahwa budaya organisasi berbasis nilai memiliki peranan penting dalam memperkuat komitmen dan kinerja dosen Suparman et al. (2021) & Santoso (2025). Oleh sebab itu, penelitian ini penting dilakukan guna mengisi celah kajian dengan menguji **“Peran Modal Sosial dan**

Kepercayaan Interpersonal dalam Meningkatkan Kinerja Dosen melalui Komitmen Organisasi di Lingkungan Universitas Islam Malang”.

1.2 Rumusan Masalah

1. Bagaimana pengaruh modal sosial terhadap komitmen organisasi dosen di Universitas Islam Malang?
2. Bagaimana pengaruh kepercayaan interpersonal terhadap komitmen organisasi dosen di Universitas Islam Malang?
3. Bagaimana pengaruh modal sosial terhadap kinerja dosen di Universitas Islam Malang?
4. Bagaimana pengaruh kepercayaan interpersonal terhadap kinerja dosen di Universitas Islam Malang?
5. Apakah komitmen organisasi berperan sebagai mediator dalam hubungan antara modal sosial dan kinerja dosen?
6. Apakah komitmen organisasi berperan sebagai mediator dalam hubungan antara kepercayaan interpersonal dan kinerja dosen?
7. Apakah komitmen organisasi berpengaruh pada kinerja dosen Universitas Islam Malang?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

1. Menganalisis pengaruh modal sosial terhadap komitmen organisasi dosen di Universitas Islam Malang.
2. Menganalisis pengaruh kepercayaan interpersonal terhadap komitmen organisasi dosen di Universitas Islam Malang.

3. Menganalisis pengaruh modal sosial terhadap kinerja dosen di Universitas Islam Malang.
4. Menganalisis pengaruh kepercayaan interpersonal terhadap kinerja dosen di Universitas Islam Malang.
5. Menguji peran komitmen organisasi sebagai mediator dalam hubungan antara modal sosial dengan kinerja dosen.
6. Menguji peran komitmen organisasi sebagai mediator dalam hubungan antara kepercayaan interpersonal dengan kinerja dosen.
7. Menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja dosen di Universitas Islam Malang.

1.3.2 Manfaat Penelitian

Penelitian ini dilakukan untuk menghasilkan kontribusi baik secara teoretis maupun praktis dalam perkembangan ilmu manajemen dan praktik pengelolaan sumber daya manusia pada perguruan tinggi, khususnya pada konteks Universitas Islam Malang yang berbasis nilai keagamaan dan berorientasi pada penguatan kinerja Tridharma Perguruan Tinggi.

A. Manfaat Teoretis

Secara teoretis, penelitian ini berkontribusi pada pengayaan kajian mengenai implementasi teori *Resource-Based View* (RBV) pada lingkungan pendidikan tinggi, serta menempatkan modal sosial dan kepercayaan interpersonal sebagai potensi tak berwujud bersifat langka, susah untuk ditiru, dan berpotensi menciptakan keunggulan kinerja yang berkelanjutan bagi institusi. Teori RBV memfokuskan bahwa keunggulan kinerja organisasi bertumpu kepada pengelolaan

sumber daya yang bernilai tinggi, langka, sulit ditiru, serta tidak tergantikan, termasuk sumber daya sosial seperti jaringan, kepercayaan, dan norma kolaboratif yang melekat dalam hubungan antar individu di dalam organisasi. Penelitian ini juga memperluas pemahaman tentang mekanisme hubungan antara modal sosial dan kepercayaan interpersonal dengan kinerja dosen melalui peran mediasi komitmen organisasi, sehingga membantu menjelaskan bagaimana faktor-faktor sosial dan psikologis internal dosen terkonversi menjadi kinerja yang terukur dalam pelaksanaan pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat.

Selain itu, penelitian ini mengisi kesenjangan literatur yang masih terbatas dalam menguji secara simultan peran modal sosial dan kepercayaan interpersonal dengan komitmen organisasi sebagai variabel mediasi di lingkungan perguruan tinggi berbasis nilai keagamaan. Model penelitian yang dikembangkan diharapkan dapat menjadi rujukan konseptual bagi peneliti selanjutnya dalam mengkaji keterkaitan antara sumber daya sosial, budaya organisasi, dan kinerja individu, khususnya pada konteks universitas Islam atau lembaga pendidikan yang menjadikan nilai-nilai religius sebagai landasan budaya organisasinya. Oleh sebab itu, penelitian ini tidak hanya memperkuat pengembangan teori RBV, tetapi juga memberikan perspektif baru tentang bagaimana modal sosial dan kepercayaan interpersonal dapat diposisikan sebagai aset strategis dalam meningkatkan kinerja dosen.

B. Manfaat Praktis

Dampak penelitian yang di hasilkan diharapkan dapat berkontribusi serta dapat menjadi masukan yang bernilai bagi pimpinan dan pengelola Universitas

Islam Malang dalam merumuskan kebijakan pengembangan dosen dan penguatan budaya organisasi. Temuan empiris mengenai pengaruh modal sosial, kepercayaan interpersonal, serta komitmen organisasi pada kinerja dosen dapat dimanfaatkan sebagai dasar untuk merancang program-program strategis, seperti penguatan jejaring akademik, forum kolaborasi lintas fakultas, mekanisme *mentoring*, serta kegiatan peningkatan kepercayaan dan kebersamaan di lingkungan kerja. Dalam perspektif RBV, upaya-upaya ini membantu universitas mengelola sumber daya sosial secara lebih sistematis sehingga dapat menjadi keunggulan yang membedakan UNISMA dari perguruan tinggi lain.

Bagi para dosen, penelitian ini memberikan pemahaman praktis mengenai pentingnya membangun dan memelihara kepercayaan interpersonal dengan rekan sejawat maupun pimpinan sebagai bagian dari strategi pengembangan karier dan peningkatan kinerja Tridharma. Dosen diharapkan semakin menyadari bahwa modal sosial yang kuat melalui jaringan kolaboratif, komunikasi yang terbuka, dan saling dukung dalam aktivitas akademik, dapat memperkuat komitmen terhadap institusi dan pada akhirnya meningkatkan produktivitas dalam pengajaran, penelitian, dan pengabdian. Bagi pengelola sumber daya manusia dan pengambil kebijakan pada perguruan tinggi, temuan penelitian ini juga dapat dijadikan dasar dalam menyusun program pelatihan, pengembangan kepemimpinan, dan penguatan budaya organisasi yang berorientasi pada pengelolaan sumber daya sosial sebagai aset strategis untuk meningkatkan keunggulan bersaing institusi baik pada tingkat nasional serta internasional.

BAB V

PENUTUP

5.1 Simpulan

Berdasarkan perolehan analisis data serta pembahasan yang telah dilakukan pada bab sebelumnya, kemudian dapat ditarik beberapa kesimpulan berikut:

1. Modal sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi dosen di Universitas Islam Malang.
Temuan ini menunjukkan bahwa kualitas jaringan sosial, norma bersama, serta hubungan kerja yang kolaboratif mampu meningkatkan keterikatan dan loyalitas dosen terhadap institusi.
2. Kepercayaan interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi dosen di Universitas Islam Malang.
Hubungan kerja yang dilandasi rasa saling percaya menciptakan iklim psikologis yang kondusif sehingga memperkuat keterikatan emosional dosen terhadap organisasi.
3. Modal sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen.
Modal sosial menjadi faktor dominan dalam meningkatkan kinerja dosen, terutama melalui penguatan kolaborasi akademik, pertukaran informasi, dan dukungan profesional dalam pelaksanaan tridharma perguruan tinggi.
4. Kepercayaan interpersonal tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen secara langsung.

Temuan ini menandakan bahwa kepercayaan interpersonal belum mampu mendorong kenaikan kinerja tanpa mekanisme perantara yang menghubungkannya dengan perilaku kerja aktual.

5. Komitmen organisasi terbukti memediasi pengaruh modal sosial terhadap kinerja dosen.

Hal tersebut membuktikan bahwa modal sosial tidak hanya berdampak langsung pada kinerja, tapi juga bekerja secara tidak langsung melalui peningkatan komitmen organisasi dosen.

6. Komitmen organisasi juga memediasi secara penuh pengaruh kepercayaan interpersonal terhadap kinerja dosen.

Dengan demikian, kepercayaan interpersonal berperan sebagai fondasi relasional yang memperkuat komitmen organisasi, dan selanjutnya mendorong peningkatan kinerja dosen.

Secara keseluruhan, penelitian ini menegaskan bahwa komitmen organisasi memiliki peran strategis sebagai mekanisme penghubung antara modal sosial dan kepercayaan interpersonal dalam meningkatkan kinerja dosen di Universitas Islam Malang.

5.2 Keterbatasan

Meskipun penelitian ini telah dilaksanakan secara sistematis, terdapat keterbatasan yang harus diperhatikan:

1. Ruang lingkup kajian terbatas pada satu institusi, yaitu Universitas Islam Malang, oleh karena itu hasil penelitian belum dapat digeneralisasi secara luas pada konteks perguruan tinggi lain dengan karakteristik yang berbeda.

2. Pengukuran data menggunakan kuesioner persepsi, sehingga sangat bergantung pada subjektivitas responden dan berpotensi menimbulkan bias persepsi.
3. Variabel yang diteliti masih terbatas, yaitu modal sosial dan kepercayaan interpersonal dengan komitmen organisasi selaku variabel mediasi, sementara faktor lainnya yang berpotensi memengaruhi kinerja dosen belum diikutsertakan dalam model penelitian.
4. Desain penelitian bersifat *cross-sectional*, akibatnya belum dapat mendeskripsikan perubahan sikap serta perilaku dosen secara dinamis dalam waktu yang panjang.

5.3 Saran

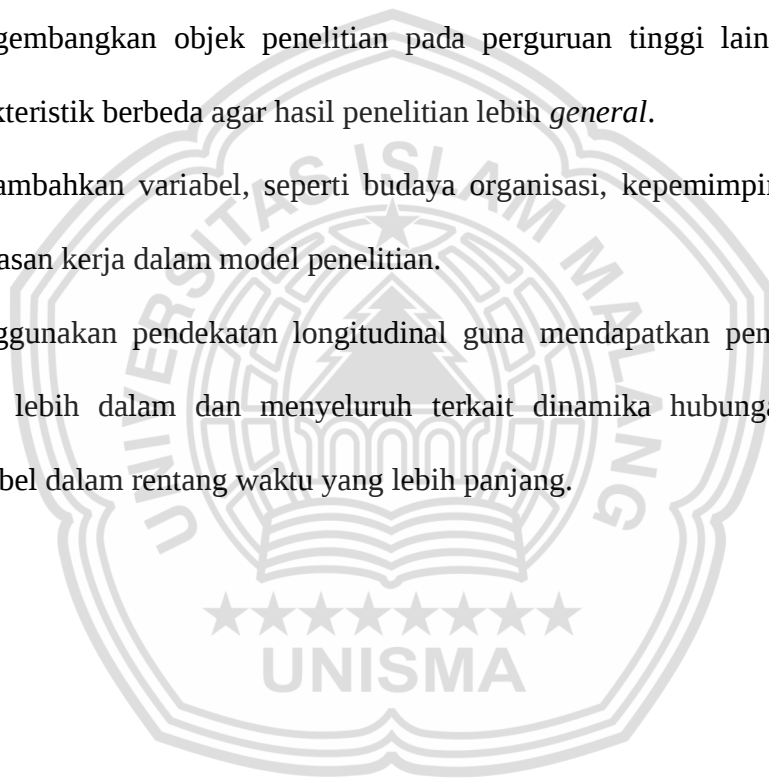
Berdasarkan temuan penelitian serta keterbatasan yang sudah dipaparkan, sejumlah rekomendasi dapat diajukan sebagai berikut:

1. **Bagi pihak Universitas Islam Malang**, disarankan untuk:
 - a. Mengembangkan kebijakan yang mendorong penguatan modal sosial dosen melalui peningkatan kolaborasi akademik, forum ilmiah, dan jejaring riset lintas fakultas.
 - b. Menciptakan iklim organisasi yang mendukung kepercayaan interpersonal guna memperkuat komitmen organisasi dosen sebagai dasar peningkatan kinerja berkelanjutan.
2. **Bagi dosen**, diharapkan dapat:

- a. Meningkatkan partisipasi aktif dalam kegiatan kolaboratif dan komunitas akademik guna memperkuat modal sosial dan keterikatan terhadap institusi.
- b. Menumbuhkan kepercayaan dan kerja sama profesional sebagai bagian dari budaya organisasi yang sehat.

3. **Bagi peneliti selanjutnya**, direkomendasikan untuk:

- a. Mengembangkan objek penelitian pada perguruan tinggi lain dengan karakteristik berbeda agar hasil penelitian lebih *general*.
- b. Menambahkan variabel, seperti budaya organisasi, kepemimpinan atau kepuasan kerja dalam model penelitian.
- c. Menggunakan pendekatan longitudinal guna mendapatkan pemahaman yang lebih dalam dan menyeluruh terkait dinamika hubungan antar variabel dalam rentang waktu yang lebih panjang.



DAFTAR PUSTAKA

- Adetya, S., Nasir, N., & Yuliana, Y. V. (2024). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Dosen. *Journal on Education*, 7(1), 852–859. <https://doi.org/10.31004/joe.v7i1.6076>
- Affandi, N., & Hidayat, S. (2023). *Kinerja Dosen Perguruan Tinggi Swasta*. EUREKA MEDIA AKSARA.
- Aisyah, N. (2019). *KINERJA DOSEN Ditinjau dari Aspek Kemampuan Kognitif, Budaya Organisasi, Karakteristik Individu, Dan Etika Kerja*. CV. AA. RIZKY.
- Alam, heldy vanni. (2017). *KINERJA DOSEN*. Zahir Publishing.
- Baek, Y. M., & Jung, C. (2014). Focusing the mediating role of institutional trust: How does interpersonal trust promote organizational commitment? *The Social Science Journal*, 52. <https://doi.org/10.1016/j.soscij.2014.10.005>
- Balfour, D., & Wechsler, B. (1996). Organizational Commitment: Antecedents and Outcomes in Public Organizations. *Public Productivity & Management Review*, 19(3), 256–277.
- Barney, J., Wright, M., & Ketchen Jr., D. J. (2001). The resource-based view of the firm: Ten years after 1991. *Journal of Management*, 27(6), 625–641. <https://doi.org/10.1177/014920630102700601>
- Baştuğ, G., Pala, A., Kumartaşlı, M., Günel, İ., & Duyan, M. (2016). Investigation of the Relationship between Organizational Trust and Organizational Commitment. *Universal Journal of Educational Research*, 4(6), 1418–1425. <https://doi.org/10.13189/ujer.2016.040619>
- Bourdieu, P. (2018). The forms of capital. *The Sociology of Economic Life, Third Edition*, 78–92. <https://doi.org/10.4324/9780429494338>
- Brewster, K. N. (2019). *The Effect of Interpersonal and Institutional Trust on Organizational Commitment in Voluntary Settings*.
- Cayanan, E., & Pangilinan, R. (2025). Impact of Work Motivation, Organizational Commitment on Performance of Radiologic Technology Faculty in Private Universities and Colleges in Calabarzon. *International Journal For Multidisciplinary Research*, 7(2), 1–13. <https://doi.org/10.36948/ijfmr.2025.v07i02.41365>
- Chen, Z., Chen, D., Peng, M. Y. P., Li, Q., Shi, Y., & Li, J. (2020). Impact of Organizational Support and Social Capital on University Faculties' Working Performance. *Frontiers in Psychology*, 11(October), 1–11. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.571559>
- Chin, W. W. (1998). Commentary: Issues and opinion on structural equation modeling. In *MIS quarterly* (pp. vii–xvi). JSTOR.

- Coleman, J. S. (1995). Foundations of Social Theory. In *October* (Vol. 5, Number Oct 95).
- Cronbach, L. J. (1951). Coefficient alpha and the internal structure of tests. In *Psychometrika* (Vol. 16, Number 3).
- Deutsch, M. (1973). *The carl hovland memorial lectures*.
- Dwiningrum, S. I. A. (2014). *MODAL SOSIAL DALAM PENGEMBANGAN PENDIDIKAN (Perspektif Teori dan Praktik)* (1st ed.). UNY Press.
- Emelda, E., Avissa, A., & Cahyani, E. (2023). Peran Modal Intelektual Terhadap Kinerja Dosen Dengan Komitmen Sebagai Variabel Moderating. *Motivasi*, 8(1), 18. <https://doi.org/10.32502/mti.v8i1.5846>
- Febriantina, S., Wibowo, A., & Wolor, C. W. (2025). Fostering lecturer's innovative work behavior: The role of transformational leadership, interpersonal trust, and knowledge sharing. *International Journal of Innovative Research and Scientific Studies*, 8(2), 833–842. <https://doi.org/10.53894/ijirss.v8i2.5335>
- Fornell, C., & Larcker, David F. (1981). Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. *Journal of Marketing Research*, 18(1), 39–50.
- Fornell, C., & Larcker, David F. (1981). Structural Equation Models with Unobservable Variables and Measurement Error: Algebra and Statistics. *Journal of Marketing Research*, 18(3), 382. <https://doi.org/10.2307/3150980>
- Fukuyama, F. (2000). Social Capital and Civic Society. In *Democratic Phoenix* (pp. 137–167).
- Ghozali, I., & Latan, H. (2015). Partial Least Squares konsep, konsep, teknik dan aplikasi menggunakan program SmartPLS 3.0. *Semarang: Badan Penerbit Universitas Semarang*.
- Grant, R. M. (1991). The Resource-Based Theory of Competitive Advantage: Implications for Strategy Formulation. In *Knowledge and Strategy*.
- Gunawan, R., Haryadi, D., Ekonomi dan Bisnis, F., & Manajemen, P. (2022). The effect of extrinsic motivation, interpersonal trust, and organizational commitment in improving employee performance. *Enrichment: Journal of Management*, 12(5), 3670–3677. <https://www.enrichment.iocspublisher.org/index.php/enrichment/article/view/895%0Awww.enrichment.iocspublisher.org>
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., Sarstedt, M., Danks, N. P., & Ray, S. (2022). A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) Using R. In *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal* (Vol. 30, Number 1). <https://books.google.co.id/books?id=y8JyzgEACAAJ>
- Hair, J. F., Risher, J. J., Sarstedt, M., & Ringle, C. M. (2019). When to use and how to report the results of PLS-SEM. *European Business Review*, 31(1), 2–24. <https://doi.org/10.1108/EBR-11-2018-0203>

- Hair Jr, J. F. (2021). Next-generation prediction metrics for composite-based PLS-SEM. *Industrial Management & Data Systems*, 121(1), 5–11. <https://doi.org/10.1108/IMDS-08-2020-0505>
- Hair Jr, J. F., Matthews, L. M., Matthews, R. L., & Sarstedt, M. (2017). PLS-SEM or CB-SEM: updated guidelines on which method to use. *International Journal of Multivariate Data Analysis*, 1(2), 107–123.
- Han, S. H., Grace Oh, E., & “Pil” Kang, S. (2022). Social Capital Leveraging Knowledge-Sharing Ties and Learning Performance in Higher Education: Evidence From Social Network Analysis in an Engineering Classroom. *AERA Open*, 8(1), 1–15. <https://doi.org/10.1177/23328584221086665>
- Hartini, H., Sapinah, S., N, K. M. N., Wardhana, A., & Rahmawati, R. (2023). The Effect of Social Capital Dimension on Lecture Performance. *Al-Tanzim: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 7(1), 26–40. <https://doi.org/10.33650/al-tanzim.v7i1.4458>
- Hartono, J. (2019). *Metodologi Penelitian Bisnis*. ZANAFPA PUBLISHING.
- Henseler, J., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2015). A new criterion for assessing discriminant validity in variance-based structural equation modeling. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 43(1), 115–135. <https://doi.org/10.1007/s11747-014-0403-8>
- Henseler, J., Ringle, Christian M., & Sinkovics, R. R. (2009). The use of partial least squares path modeling in international marketing. *Advances in International Marketing*, 20, 277–319. [https://doi.org/10.1108/S1474-7979\(2009\)0000020014](https://doi.org/10.1108/S1474-7979(2009)0000020014)
- Henseler, J., Ringle, Christian M, & Sinkovics, R. R. (2009). The use of partial least squares path modeling in international marketing. In *New challenges to international marketing* (pp. 277–319). Emerald Group Publishing Limited.
- Ibrahim, A., Alang, A. H., Madi, Baharuddin, Ahmad, M. A., & Darmawati. (2018). *METODOLOGI PENELITIAN*. Gunadarma Ilmu.
- Jutengren, G., Jaldestad, E., Dellve, L., & Eriksson, A. (2020). The potential importance of social capital and job crafting for work engagement and job satisfaction among health-care employees. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(12), 1–16. <https://doi.org/10.3390/ijerph17124272>
- Kaiyeli, N., Posi, S. H., & Na, H. (2025). *Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Dosen*. 4(2), 354–365.
- Kemendikbudristek. (2023). Regulation of the Minister of Education, Culture, Research, and Technology of the Republic of Indonesia Number 53 of 2023 on Higher Education Quality Assurance. *Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, Dan Teknologi Republik Indonesia*, (638), 1–45. <https://peraturan.bpk.go.id/Details/265158/permendikbudriset-no-53-tahun-2023>

- Kemendikbudristek, S. (n.d.). *SINTA SCORE*. Retrieved <https://sinta.kemdiktisaintek.go.id/affiliations/profile/2056>
- Mayer, R. C., Davis, J. H., & Schoorman, F. D. (1995). An Integrative Model of Organizational Trust. *The Academy of Management Review*, 20(3), 709–734.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. In *Human Resource Management Review* (Vol. 1, Number 1). <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/105348229190011Z>
- Nunnally, J. C. (1994). Psychometric Theory. In *Publisher: McGraw-Hill* (p. 310).
- Pardiman. (2018). THE EFFECT OF SOCIAL CAPITAL AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT TOWARD LECTURER PERFORMANCE WITH ISLAMIC WORK ETHICS AS A MODERATING ROLE. *Jurnal Ilmiah Bidang Akuntansi Dan Manajemen*, 15(1), 12–26.
- PERATURAN MENTERI PENDIDIKAN TINGGI, SAINS, DAN TEKNOLOGI REPUBLIK INDONESIA NOMOR 39 TAHUN 2025 TENTANG PENJAMINAN MUTU PENDIDIKAN TINGGI, 1 (2025).
- Preacher, K. J., & Hayes, A. F. (2008). Asymptotic and resampling strategies for assessing and comparing indirect effects in multiple mediator models. *Behavior Research Methods*, 40(3), 879–891.
- Purba, E. F., & Purba, S. (2023). Analisis Pengaruh Kepemimpinan Melayani, Budaya Organisasi, Kepercayaan Kepada Pimpinan Terhadap Kinerja Dosen Perguruan Tinggi Kristen. *JMPK : Jurnal Manajemen Pendidikan Kristen*, 3(2), 133–142. <https://doi.org/10.51667/jmpk.v3i2.1531>
- Purbiyati, Y. S. W. L. A. (2022). THE EFFECT OF SOCIAL CAPITAL ON FACULTY PERFORMANCE. *International Journal of Economics, Business, and Accounting Research (IJEBAR)*, 6(4), 2736–2763. <https://jurnal.stie-aas.ac.id/index.php/IJEBAR>
- Putnam, R. D., Leonardi, R., & Nanetti, R. Y. (1994). *Making Democracy Work : Civic Traditions in Modern Italy*. Princeton University Press, California Princeton Fulfillment Services [distributor].
- Rahmat, A., & Sinaulan, J. H. (2016). *PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI, KEPERIBADIAN DASAR, KOMPETENSI DOSEN, BUDAYA MIKRO, DAN SOCIAL CAPITAL TERHADAP KINERJA DOSEN DI UNIVERSITAS NEGERI GORONTALO*.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2024). Organizational Behavior. In *Organizational Politics, Justice, and Support* (Vol. 43, Number 01). Pearson Education.
- Saban, S. A. P. (2019). *HUBUNGAN ANTARA INTERPERSONAL TRUST DAN ORGANIZATIONAL COMMITMENT DENGAN ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR PADA DEPARTEMEN X*.

- Salija, K., Muhayyang, M., & Rasyid, M. A. (2018). *Interpersonal Communication : A Social Harmony Approach* (2nd ed.). Badan Penerbit Universitas Negeri Makassar. http://ebook.unm.ac.id/?wpfb_dl=80
- Sanjoy, R. (2025). Impact of Social Capital on the Organizational Commitment at Workplace. *Journal of Information Systems Engineering and Management*, 10(3s), 503–507. <https://doi.org/10.52783/jisem.v10i3s.441>
- Santoso, R. P. (2025). *Relevansi moderasi beragama dengan penerapan nilai aswaja dalam kepemimpinan pendidikan di Indonesia*. 3, 515–522.
- Sekaran, U. (2003). Research Methods For Business A Skill Building Approach. In *The Encyclopedia of Research Methods in Criminology and Criminal Justice: Volume II: Parts 5-8*.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2013). *Research Methods for Business: A Skill-Building Approach* (Vol. 34, Number 7). wiley.
- Simpson, J. A. (2007). Foundations of Interpersonal Trust. In S. T. Fiske, D. T. Gilbert, & G. Lindzey (Eds.), *Handbook of Social Psychology* (4th ed., 25). McGraw Hill.
- Sugianto, L. O., Purwaningrum, T., & Chamidah, S. (2020). The Effect of Interpersonal Trust and Need of Achievement on the Lecturers' Performance (Study at Universitas Muhammadiyah Ponorogo). *Ekulilibrium : Jurnal Ilmiah Bidang Ilmu Ekonomi*, 15(2), 188. <https://doi.org/10.24269/ekulilibrium.v15i2.2821>
- Sugiyono. (2013). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Penerbit Alfabet, Bandung.
- Sugiyono, P. D. (2019). Metode Penelitian Pendidikan (kuantitatif, kualitatif, kombinasi, R&D dan penelitian pendidikan). In *Metode Penelitian Pendidikan* (Vol. 67).
- Suparman, L., Suryatni, M., & Azmi, H. (2021). Improving Islamic Performance With Building Organizational Commitments Through Implementation Of Islamic Leadership And Islamic Organizational Culture. *Multicultural Education*, 7(10), 33–36. <https://doi.org/10.5281/zenodo.5567215>
- Syahsudarmi, S., Norawati, S., & Yusuf, M. (2025). *Organizational Commitment as the Key to Improving Lecturer Performance : Empirical Study on Private Universities*. 09(03), 794–808.
- Tarumingkeng. (2024). *Resource-Based View (RBV) kerangka VRIN menurut Jay Barney*. (November), 1–20.
- UNISMA. (2025). *Aktifitas Keagamaan - Biro Administrasi Kemahasiswaan, Alumni dan Keagamaan*. <https://bakak.unisma.ac.id/aktifitas-keagamaan/>
- unisma.a.id. (2025). *QS Asia University Rankings 2026: Peringkat 1101-1200 Asia dan 173 di Asia Tenggara*. <https://unisma.ac.id/unisma-masuk-q5-asia-university-rankings-2026-peringkat-1101-1200-asia-dan-173-di-asia->

tenggara/#:~:text=Dari 93 perguruan tinggi negeri,perguruan tinggi ternama di Indonesia.

Yang, Y. (2025). Impacts of Interpersonal Trust on Team Performance: A Case Study in Electrical Engineering Practical Training Course. *Chemistry Research and Practice*, 2(1), 01–08. <https://doi.org/10.64030/3065-906x.02.01.02>

