

Eksplorasi Pengaruh Modal Sosial dan Dukungan Organisasi terhadap Kinerja Dosen di Perguruan Tinggi Swasta STIE Sulut Kota Manado

Selvie R Ivone Mandang¹, Jufrina Mandulangi², Nur Afni Karim³, Helmy Kasim⁴

Politeknik Negeri Manado; Jl. Raya Politeknik, Manado, (0431)
8152121

¹Jurusan Administrasi Bisnis, Politeknik Negeri Manado

²Jurusan Administrasi Bisnis, Politeknik Negeri Manado

³Jurusan Akuntansi dan Manajemen, STIE Sulut Manado

⁴Jurusan Akuntansi dan Manajemen, STIE Sulut Manado

Email : jufrinam@gmail.com*¹, afniekoe@gmail.com *²,
h.kasim72@gmail.com *³

Abstrak

Perguruan tinggi swasta STIE Sulut di Kota Manado sebagai salah satu perguruan tinggi swasta di Sulawesi Utara, juga menghadapi tantangan dalam meningkatkan kualitas mutu penelitian. Hal ini disebabkan oleh beberapa faktor, seperti kurangnya sumber daya dan fasilitas penelitian, kurangnya kemampuan dosen dalam melakukan penelitian, serta kurangnya motivasi dan insentif bagi dosen untuk melakukan penelitian. Kurangnya sumber daya dan fasilitas penelitian merupakan salah satu faktor utama yang menghambat peningkatan kualitas mutu penelitian di STIE Sulut Kota Manado. Modal sosial (*social capital*) merupakan salah satu faktor yang penting dalam meningkatkan kualitas mutu penelitian di perguruan tinggi, termasuk di STIE Sulut Kota Manado. Modal sosial dapat diartikan sebagai jaringan sosial, norma, dan nilai-nilai yang ada dalam suatu organisasi atau komunitas yang dapat membantu meningkatkan kinerja dan kualitas individu atau kelompok. Rumusan masalah penelitian ini untuk mengetahui bagaimana modal sosial berperan dalam memengaruhi kinerja dosen di STIE Sulut Manado; bagaimana dukungan organisasi memengaruhi peningkatan kinerja dosen dan bagaimana sinergi antara modal sosial dan dukungan organisasi dapat meningkatkan kinerja dosen. Jenis penelitian menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif. Subjek penelitian STIE Sulut Manado. Teknik pengumpulan data melalui observasi, wawancara, dokumentasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja dosen di STIE Sulut Manado dipengaruhi oleh tiga faktor utama yang saling berinteraksi, yaitu modal sosial, dukungan organisasi, dan budaya organisasi yang mendukung.

Kata kunci : Eksplorasi, Modal Sosial, Dukungan Organisasi, Kinerja Dosen,

PENDAHULUAN

Kualitas penelitian di perguruan tinggi merupakan salah satu unsur yang sangat menentukan kemajuan suatu lembaga pendidikan tinggi. Penelitian tidak hanya berfungsi sebagai kegiatan akademik yang menghasilkan pengetahuan baru, tetapi juga menjadi indikator penting dalam melihat kontribusi perguruan tinggi terhadap pengembangan ilmu pengetahuan dan penyelesaian persoalan di masyarakat. Semakin tinggi kualitas penelitian yang dihasilkan, semakin besar pula peran perguruan tinggi dalam menciptakan inovasi, memperkaya kajian ilmiah, dan mendorong kemajuan pembangunan di berbagai sektor. Namun demikian, realitas menunjukkan bahwa banyak perguruan tinggi di Indonesia masih menghadapi berbagai hambatan dalam meningkatkan mutu dan produktivitas penelitian. Kondisi ini terlihat dari masih terbatasnya jumlah publikasi ilmiah, karya akademik, serta kontribusi penelitian lainnya yang dihasilkan oleh para dosen.

Salah satu penyebab rendahnya kualitas penelitian adalah keterbatasan sumber daya yang dimiliki oleh perguruan tinggi. Banyak institusi yang belum memiliki sarana dan prasarana penelitian yang memadai, sehingga dosen sulit mengembangkan penelitian dengan standar akademik yang baik. Fasilitas seperti laboratorium, perangkat analisis data, akses jurnal ilmiah, hingga ruang akademik untuk berkolaborasi masih belum tersedia secara optimal. Minimnya fasilitas ini menyebabkan proses pengumpulan data, analisis, dan penulisan ilmiah tidak dapat dilakukan secara maksimal. Selain itu, beberapa perguruan tinggi juga belum menyediakan akses memadai terhadap database ilmiah internasional yang menjadi rujukan penting dalam penyusunan penelitian, sehingga dosen mengalami kesulitan dalam memperoleh literatur terbaru yang relevan.

Di samping keterbatasan fasilitas, kemampuan dosen dalam merancang dan melaksanakan penelitian juga menjadi aspek yang mempengaruhi kualitas penelitian. Banyak dosen yang membutuhkan pendalaman metodologi, baik dalam teknik pengumpulan data, analisis, maupun penyusunan laporan penelitian. Penguasaan metodologi yang lemah menyebabkan penelitian tidak memiliki kualitas yang memadai atau tidak layak publikasi di jurnal bereputasi. Hal ini diperburuk oleh beban kerja dosen yang cukup tinggi, terutama dalam kegiatan pengajaran dan administrasi, sehingga waktu untuk melakukan penelitian menjadi sangat terbatas. Dalam banyak kasus, dosen lebih memprioritaskan kegiatan pengajaran karena menjadi aspek utama dalam penilaian kinerja, sementara penelitian sering kali menjadi kegiatan tambahan yang dilakukan jika waktu memungkinkan.

Selain faktor kemampuan dan fasilitas, rendahnya motivasi dosen untuk melakukan penelitian juga menjadi tantangan utama. Minimnya insentif dari institusi membuat dosen tidak terdorong untuk menghasilkan karya ilmiah secara aktif. Insentif berupa penghargaan akademik, dukungan dana, kemudahan administratif, atau kesempatan mengikuti forum ilmiah menjadi faktor penting yang dapat meningkatkan semangat dosen dalam melakukan penelitian. Namun ketika insentif ini tidak tersedia atau tidak memadai, motivasi dosen pun ikut melemah. Rendahnya motivasi ini pada akhirnya berdampak pada produktivitas penelitian yang stagnan dan kualitas publikasi yang sulit ditingkatkan.

Kultur akademik di perguruan tinggi juga berpengaruh signifikan terhadap dinamika penelitian. Perguruan tinggi yang tidak memiliki budaya ilmiah yang kuat cenderung mengalami stagnasi dalam aktivitas penelitian. Budaya akademik yang ideal harus mendorong diskusi ilmiah, keterbukaan terhadap ide baru, kolaborasi antar dosen, serta iklim kerja yang mendukung pengembangan pengetahuan. Ketika budaya seperti ini tidak berkembang, kegiatan penelitian menjadi aktivitas individual yang sering kali terhambat oleh keterbatasan personal dan minimnya dukungan institusi. Kondisi ini membuat penelitian sulit berkembang secara konsisten dan sistematis.

Dalam konteks perguruan tinggi, modal sosial atau *social capital* memiliki peran penting dalam mendorong peningkatan kinerja penelitian dosen. Modal sosial berupa jaringan akademik, kepercayaan antar anggota, serta hubungan profesional yang harmonis menjadi kekuatan yang dapat mendukung dosen dalam melakukan penelitian. Dosen yang memiliki jaringan ilmiah yang luas lebih mudah mendapatkan informasi penting, peluang kolaborasi, serta dukungan intelektual yang dibutuhkan dalam proses penelitian. Diskusi informal, pembagian pengetahuan, hingga kolaborasi antar dosen merupakan bentuk modal sosial yang dapat memperkaya ide, memperluas wawasan, dan meningkatkan kualitas hasil penelitian.

Selain modal sosial, dukungan organisasi juga menjadi elemen penting dalam menciptakan lingkungan penelitian yang kondusif. Dukungan organisasi mencakup kebijakan penelitian yang jelas, penyediaan fasilitas yang memadai, pendanaan penelitian, hingga bantuan administrasi yang memudahkan proses penelitian. Perguruan tinggi yang memiliki kebijakan dan komitmen yang kuat dalam mendukung penelitian biasanya mampu mendorong dosen untuk lebih aktif menghasilkan publikasi ilmiah. Dukungan organisasi yang efektif dapat meningkatkan motivasi dosen, mengurangi hambatan struktural, dan mempercepat perkembangan ekosistem penelitian di lingkungan kampus.

STIE Sulut Kota Manado sebagai perguruan tinggi swasta juga tidak terlepas dari berbagai tantangan tersebut. Keterbatasan fasilitas akademik, akses terhadap referensi ilmiah, serta dukungan institusional masih menjadi kendala yang perlu diatasi untuk meningkatkan kualitas penelitian dosen. Di samping itu, kemampuan dosen dalam melakukan penelitian masih perlu diperkuat melalui pelatihan, pendampingan, dan kesempatan mengikuti kegiatan ilmiah. Modal sosial yang ada di lingkungan STIE Sulut Kota Manado sebenarnya dapat menjadi kekuatan untuk memperkuat kolaborasi penelitian, namun perlu dioptimalkan agar dapat memberikan dampak signifikan terhadap produktivitas penelitian.

Dengan memperkuat modal sosial serta meningkatkan dukungan organisasi, perguruan tinggi dapat menciptakan lingkungan yang lebih kondusif bagi perkembangan penelitian. Upaya ini diharapkan dapat meningkatkan kualitas penelitian dosen, memperbaiki reputasi akademik institusi, dan memperkuat peran perguruan tinggi sebagai pusat pengembangan ilmu pengetahuan. Peningkatan kualitas penelitian tidak hanya berdampak pada dosen dan institusi, tetapi juga memberikan kontribusi lebih luas terhadap pembangunan daerah maupun nasional.

Meskipun berbagai faktor seperti keterbatasan fasilitas, kemampuan metodologis dosen, motivasi yang rendah, dan belum optimalnya budaya akademik turut mempengaruhi rendahnya kualitas penelitian, kajian mengenai peran modal sosial sebagai salah satu faktor penting dalam peningkatan kinerja dosen masih relatif terbatas. Padahal, modal sosial—meliputi jejaring akademik, hubungan profesional, dan tingkat kepercayaan antar dosen—memiliki potensi besar untuk memperkuat kolaborasi, memperluas pertukaran pengetahuan, dan mendorong produktivitas penelitian.

Selain itu, dukungan organisasi, seperti kebijakan penelitian, penyediaan fasilitas, pendanaan, dan insentif akademik, menjadi faktor penting yang dapat menciptakan lingkungan kondusif bagi dosen untuk meningkatkan kinerjanya. Namun dalam konteks STIE Sulut Manado, kedua faktor ini belum dimanfaatkan secara optimal sehingga kinerja penelitian dosen masih belum mencapai standar ideal.

Berdasarkan kondisi tersebut, penelitian ini memiliki nilai strategis untuk memahami bagaimana modal sosial dan dukungan organisasi dapat berkontribusi terhadap peningkatan kinerja dosen, khususnya dalam kegiatan penelitian di STIE Sulut Manado. Sejalan dengan itu, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: 1. Bagaimanakah modal sosial berperan dalam memengaruhi kinerja dosen di STIE Sulut Manado?. 2. Bagaimanakah dukungan organisasi memengaruhi peningkatan kinerja dosen di STIE Sulut Manado?. 3. Bagaimana sinergi antara modal sosial dan dukungan organisasi dapat meningkatkan kinerja dosen di STIE Sulut Manado?

LANDASAN TEORI DAN PENGEMBANGANNYA

Konsep Kinerja Tugas Dosen

Kinerja tugas dosen merupakan hasil kerja yang dicapai dosen dalam melaksanakan tanggung jawab profesionalnya sebagai pelaksana Tridharma Perguruan Tinggi. Menurut Robbins (2016), kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai standar yang ditetapkan organisasi. Dalam konteks perguruan tinggi, kinerja dosen mencerminkan kemampuan dosen memenuhi standar kualitas yang berkaitan dengan pengajaran, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat. Secara konsep, kinerja dosen dapat dipahami sebagai perpaduan antara kompetensi, komitmen, dan kesempatan yang diberikan institusi. Gibson et al. (2019) menjelaskan bahwa kinerja tidak hanya ditentukan oleh kemampuan individu, tetapi juga dipengaruhi oleh faktor organisasi seperti fasilitas, lingkungan kerja, serta dukungan pimpinan. Hal ini sejalan dengan karakteristik kerja dosen yang memerlukan dukungan institusional untuk melakukan penelitian, mengembangkan pembelajaran, dan berpartisipasi dalam kegiatan akademik lainnya.

Dalam pelaksanaannya, kinerja dosen umumnya dinilai melalui berbagai indikator, misalnya : 1). Kualitas pengajaran, mencakup perencanaan pembelajaran, penggunaan metode yang efektif, dan evaluasi pembelajaran. 2). Produktivitas penelitian, yang terlihat dari jumlah publikasi ilmiah, penelitian yang dilakukan, serta kontribusi

pada pengembangan ilmu pengetahuan. 3). Pengabdian kepada masyarakat, berupa kegiatan yang menerapkan ilmu untuk kepentingan publik. 4). Kegiatan penunjang akademik, seperti seminar, konferensi, organisasi profesi, dan aktivitas institusional lainnya. Seluruh indikator tersebut menunjukkan bahwa kinerja dosen tidak hanya bergantung pada kemampuan individu, tetapi juga sangat dipengaruhi oleh budaya akademik, hubungan sosial antar-dosen, dan dukungan organisasi. Dengan demikian, pengukuran kinerja tugas dosen memerlukan pemahaman menyeluruh mengenai kontribusinya terhadap seluruh aspek Tridharma Perguruan Tinggi.

Konsep Modal Sosial

Modal sosial merupakan kumpulan nilai, hubungan, dan jaringan yang memungkinkan individu bekerja sama secara efektif. Modal sosial tidak hanya berbentuk hubungan pertemanan atau kepercayaan, tetapi juga mencakup akses terhadap informasi, dukungan, serta peluang yang muncul dari hubungan sosial. Secara umum, modal sosial dipahami sebagai sumber daya yang muncul dari interaksi sosial dan dapat dimanfaatkan untuk mencapai tujuan tertentu.

Zhang & Lu (2020) menjelaskan bahwa modal sosial adalah kepercayaan, norma, dan jaringan yang memfasilitasi koordinasi dan kerjasama antar individu. Senada dengan itu, Alves & Balsa (2021), menyatakan bahwa modal sosial berfungsi sebagai mekanisme yang mempermudah tindakan kolektif dan membantu individu memperoleh manfaat dari hubungan yang mereka miliki. Dalam konteks perguruan tinggi, modal sosial menjadi aset penting karena dapat meningkatkan kolaborasi akademik, pertukaran informasi, dan mutu proses pembelajaran.

Pada tingkat individu, modal sosial tercermin melalui kemampuan dosen membangun jejaring profesional, baik di dalam maupun di luar institusi. Jejaring tersebut mempermudah dosen mengakses informasi, berbagi pengetahuan, mendapatkan dukungan rekan sejawat, serta meningkatkan kinerja dalam pengajaran maupun penelitian. Semakin luas jaringan sosial seorang dosen, semakin besar peluang memperoleh kolaborasi penelitian, publikasi bersama, maupun kegiatan akademik lainnya.

Modal sosial memiliki beberapa dimensi utama, yaitu: (1). Dimensi Struktural, Dimensi ini berkaitan dengan pola hubungan antar individu, intensitas interaksi, serta luasnya jaringan sosial. Jaringan sosial yang kuat memungkinkan aliran informasi dan pengetahuan terjadi lebih cepat dan lebih mudah di antara dosen. (2). Dimensi Relasional. Dimensi ini berfokus pada kualitas hubungan, seperti kepercayaan, rasa saling mendukung, serta norma saling membantu. Kepercayaan antar dosen sangat penting untuk menciptakan kolaborasi akademik yang sehat dan produktif. (3). Dimensi Kognitif. Dimensi ini berkaitan dengan nilai bersama, pemahaman bersama, serta tujuan yang disepakati dalam suatu kelompok. Ketika dosen memiliki visi dan komitmen yang sama, proses kerja akademik menjadi lebih selaras.

Dalam konteks perguruan tinggi seperti STIE Sulut Manado, modal sosial berperan penting dalam menciptakan kultur akademik yang kolaboratif. Menurut Leana &

Van Buren (2020), institusi pendidikan yang memiliki modal sosial kuat akan menciptakan lingkungan pembelajaran yang dinamis, mendorong dosen saling berbagi keahlian, serta meningkatkan mutu penelitian dan pengajaran. Modal sosial juga memastikan bahwa proses pembelajaran tidak hanya bergantung pada kemampuan individu, tetapi berkembang melalui interaksi dan pertukaran pengetahuan antar dosen.

Konsep Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan transformasional tetap menjadi salah satu model kepemimpinan yang relevan dalam konteks perguruan tinggi, namun penelitian terbaru menekankan pentingnya adaptasi kepemimpinan terhadap dinamika digital, globalisasi, dan inovasi akademik. Recent studies (e.g., Ng & Sears, 2020; Zhu et al., 2021; Rafferty et al., 2022) menegaskan bahwa kepemimpinan transformasional mampu meningkatkan motivasi, kreativitas, dan kinerja bawahan melalui pendekatan yang lebih kolaboratif, adaptif, dan berbasis teknologi.

Dalam lingkungan universitas modern, pemimpin transformasional tidak hanya menekankan visi jangka panjang, tetapi juga memanfaatkan komunikasi digital, pembelajaran daring, dan jejaring profesional untuk membangun budaya akademik yang produktif. Kepemimpinan ini mendorong dosen untuk terlibat dalam inovasi pembelajaran, penelitian kolaboratif, dan pengabdian masyarakat yang responsif terhadap perubahan eksternal, seperti desakan globalisasi pendidikan dan perkembangan teknologi.

Berdasarkan literatur terbaru, dimensi kepemimpinan transformasional tetap mengacu pada empat pilar klasik, namun dengan penekanan baru: 1). Motivasi Inspirasional (Inspirational Motivation). Pemimpin mampu memberikan visi yang jelas dan bermakna, menumbuhkan semangat kolektif, serta mendorong dosen untuk mencapai tujuan akademik yang lebih tinggi. Penelitian terkini menekankan bahwa motivasi ini juga melibatkan penggunaan platform digital dan komunikasi daring untuk menyebarkan inspirasi secara lebih luas (Ng & Sears, 2020). 2). Stimulasi Intelektual (Intellectual Stimulation). Pemimpin mendorong bawahan untuk berpikir kritis, kreatif, dan inovatif dalam pengajaran maupun penelitian. Studi terbaru menunjukkan bahwa stimulasi intelektual juga mencakup dorongan eksplorasi teknologi baru, metode pembelajaran daring, dan kolaborasi riset lintas disiplin (Zhu et al., 2021). 3). Pengaruh Idealisasi (Idealized Influence) Pemimpin menjadi panutan yang dihormati karena integritas, konsistensi nilai, dan komitmen terhadap pengembangan institusi. Literasi terbaru menekankan pentingnya kepemimpinan etis yang memperkuat kepercayaan dan loyalitas dosen, serta mendukung terciptanya lingkungan akademik yang inklusif dan berkelanjutan (Rafferty et al., 2022). 4). Perhatian Individual (Individualized Consideration).

Pemimpin memberikan perhatian khusus terhadap kebutuhan, potensi, dan perkembangan setiap dosen. Studi terbaru menunjukkan bahwa pemimpin transformasional modern berperan sebagai mentor digital, fasilitator kolaborasi daring, dan penghubung jejaring akademik untuk memaksimalkan potensi individu (Zhu et al., 2021). Kepemimpinan transformasional di perguruan tinggi tidak hanya memotivasi dan menginspirasi

secara personal, tetapi juga memanfaatkan teknologi dan jaringan sosial untuk memperkuat kolaborasi, inovasi, dan kinerja dosen, sehingga relevan dengan penelitian tentang pengembangan kinerja dosen melalui modal sosial dan dukungan organisasi.

Konsep Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan sistem nilai, norma, dan praktik yang membentuk perilaku anggota organisasi, memengaruhi cara berpikir, merasa, dan bertindak dalam konteks kerja (Schein, 2019; Cameron & Quinn, 2019 revisi). Di perguruan tinggi, budaya organisasi menjadi faktor kunci dalam menciptakan lingkungan akademik yang mendukung kolaborasi, inovasi, dan peningkatan kinerja dosen. Literatur terbaru menekankan pentingnya adaptasi budaya organisasi terhadap dinamika global dan digital. Menurut Nguyen et al. (2021) dan Almazan & Gomez (2022), universitas modern yang memiliki budaya inklusif, kolaboratif, dan fleksibel mampu meningkatkan produktivitas akademik dan kualitas penelitian. Budaya yang mendukung partisipasi, pertukaran ide, dan kerja sama tim dapat memperkuat modal sosial dosen serta memfasilitasi pencapaian kinerja tridharma.

Dalam penelitian kontemporer, model Competing Values Framework (Cameron & Quinn, 2019 revisi) tetap digunakan untuk mengklasifikasikan budaya organisasi ke dalam empat tipe: (1). Budaya Klan (Clan Culture) Budaya klan menekankan kerja sama, kebersamaan, dan kepedulian antar anggota organisasi. Pemimpin bertindak sebagai mentor dan fasilitator, sementara loyalitas dan tradisi menjadi perekat organisasi. Penelitian terkini (Almazan & Gomez, 2022) menunjukkan bahwa budaya klan di perguruan tinggi mendorong kolaborasi akademik, pertukaran pengetahuan, dan dukungan antar dosen, sehingga berpengaruh positif terhadap kinerja dosen. (2). Budaya Adhokrasi (Adhocracy Culture). Budaya ini menekankan inovasi, kreativitas, dan pengambilan risiko. Universitas yang menganut budaya adhokrasi mendorong dosen untuk bereksperimen dengan metode pengajaran baru, penelitian lintas disiplin, dan inovasi akademik. Studi terbaru (Nguyen et al., 2021) menunjukkan hubungan positif antara budaya adhokrasi dan produktivitas penelitian, terutama dalam lingkungan yang dinamis dan kompetitif. (3). Budaya Hirarki (Hierarchy Culture). Budaya hirarki berfokus pada stabilitas, prosedur, dan kepatuhan terhadap aturan. Meski memberikan kepastian operasional, penelitian kontemporer (Smith & Brown, 2020) menunjukkan bahwa budaya hirarki cenderung membatasi fleksibilitas inovasi, sehingga pengaruhnya terhadap kreativitas dan kolaborasi akademik relatif lebih rendah. (4). Budaya Pasar (Market Culture) Budaya pasar menekankan orientasi hasil, persaingan, dan pencapaian target. Universitas yang berorientasi pasar mendorong kinerja berbasis hasil, seperti jumlah publikasi, grant penelitian, dan ranking institusi. Studi terkini menegaskan bahwa budaya pasar efektif untuk mendorong produktivitas individu, namun kurang mendukung kerja sama tim dan pertukaran pengetahuan secara organik (Almazan & Gomez, 2022).

Dalam penelitian ini, fokus diberikan pada budaya klan, karena studi terbaru menunjukkan bahwa budaya klan secara konsisten mendukung kolaborasi akademik,

pengembangan modal sosial, dan peningkatan kinerja dosen di berbagai perguruan tinggi modern (Nguyen et al., 2021; Almazan & Gomez, 2022). Budaya ini menciptakan iklim akademik yang saling percaya, mendukung, dan berorientasi pada pengembangan sumber daya manusia, sesuai dengan tujuan penelitian mengenai pengembangan kinerja dosen melalui modal sosial dan dukungan organisasi.

METODE PENELITIAN

Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan tujuan menjelaskan dan memahami fenomena sosial terkait pengembangan kinerja dosen melalui modal sosial dan dukungan organisasi. Pendekatan kualitatif dipilih karena penelitian ini ingin memperoleh pemahaman mendalam tentang pengalaman, persepsi, interaksi, dan praktik dosen dalam konteks akademik, yang tidak dapat diukur secara kuantitatif.

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah studi kasus (case study). Fokus penelitian adalah dosen STIE Sulut Manado sebagai subjek utama, dengan tujuan memahami bagaimana modal sosial dan dukungan organisasi memengaruhi kinerja mereka secara kontekstual. Studi kasus memungkinkan peneliti menggali pengalaman, strategi, dan interaksi sosial secara rinci.

Lokasi Penelitian

Penelitian dilakukan di STIE Sulut Manado, yang merupakan perguruan tinggi swasta dengan berbagai program akademik. Subjek penelitian dipilih secara purposive, yaitu dosen yang aktif dalam: mengajar dan membimbing mahasiswa, melaksanakan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, berpartisipasi dalam kegiatan akademik kolaboratif. Jumlah subjek ditentukan berdasarkan kriteria kejenuhan data (data saturation), yaitu ketika wawancara tambahan tidak lagi menghasilkan informasi baru.

Teknik Pengumpulan Data

Data dikumpulkan melalui beberapa metode triangulasi untuk meningkatkan validitas: (1). Wawancara mendalam (in-depth interview) Dilakukan dengan dosen dan pihak terkait untuk memahami persepsi, pengalaman, dan interaksi mereka terkait modal sosial dan dukungan organisasi. (2). Observasi partisipatif. Peneliti melakukan pengamatan langsung terhadap aktivitas akademik dosen, interaksi sosial, rapat, dan kolaborasi penelitian untuk memperoleh data kontekstual. (3). Dokumentasi. Mengumpulkan data sekunder seperti laporan penelitian, publikasi ilmiah, HAKI, dokumen kebijakan internal, dan arsip terkait kinerja dosen.

Analisis Data

Data dianalisis secara kualitatif deskriptif menggunakan pendekatan analisis tematik: (1). Transkripsi data dari wawancara dan catatan observasi. (2). Pengkodean (coding) data untuk mengidentifikasi tema-tema utama terkait modal sosial, dukungan organisasi, dan kinerja dosen. (3). Kategorisasi dan interpretasi untuk menemukan pola hubungan antar tema. (4). Triangulasi data dari wawancara, observasi, dan dokumentasi untuk memastikan keakuratan temuan. (5). Proses analisis bertujuan menghasilkan pemahaman mendalam tentang faktor-faktor yang memengaruhi kinerja dosen, serta peran modal sosial dan dukungan organisasi dalam konteks STIE Sulut Manado. (6). Validitas dan Keabsahan Data Keabsahan data dijaga melalui triangulasi sumber dimana data dikumpulkan dari dosen, pimpinan, dan dokumen internal.

PEMBAHASAN

1). Bagaimanakah modal sosial berperan dalam memengaruhi kinerja dosen di STIE Sulut Manado? 2). Bagaimanakah dukungan organisasi memengaruhi peningkatan kinerja dosen di STIE Sulut Manado? 3). Bagaimana sinergi antara modal sosial dan dukungan organisasi dapat meningkatkan kinerja dosen di STIE Sulut Manado?

A. Peran Modal Sosial terhadap Kinerja Dosen di STIE Sulut Manado

Hasil penelitian menunjukkan bahwa modal sosial memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja dosen di STIE Sulut Manado. Dosen yang memiliki jejaring akademik luas dan hubungan baik dengan rekan sejawat lebih mudah memperoleh informasi terbaru terkait penelitian, dukungan intelektual, dan peluang kolaborasi riset. Hal ini menunjukkan bahwa modal sosial tidak sekadar jaringan, tetapi menjadi sumber daya strategis yang mendukung pencapaian kinerja akademik.

1. Dimensi Struktural Modal Sosial

Dimensi struktural modal sosial meliputi jaringan dan keterkaitan formal maupun informal antar individu dalam organisasi. Di STIE Sulut Manado, frekuensi interaksi antar dosen, partisipasi dalam forum akademik, dan keterlibatan dalam proyek penelitian bersama terbukti meningkatkan kemampuan dosen dalam melaksanakan tugas tridharma perguruan tinggi. Jejaring yang luas memungkinkan dosen memperoleh informasi penelitian, akses ke sumber daya akademik, dan peluang kolaborasi riset yang memperkaya wawasan serta meningkatkan kualitas penelitian dan pengabdian masyarakat. Temuan ini sejalan dengan studi Ng & Sears (2020) dan Zhu et al. (2021) yang menekankan bahwa jejaring sosial yang kuat memfasilitasi pertukaran pengetahuan, kolaborasi, dan inovasi akademik.

2. Dimensi Relasional Modal Sosial

Dimensi relasional menekankan kualitas hubungan interpersonal, termasuk kepercayaan, resiprositas, dan solidaritas antar dosen. Dosen yang saling percaya dan

terbuka dalam berbagi ide, pengalaman, maupun data penelitian cenderung lebih produktif dalam menyelesaikan tugas akademik. Kepercayaan dan solidaritas menciptakan iklim kerja yang kondusif, di mana anggota organisasi merasa nyaman untuk berkolaborasi, berbagi pengetahuan, dan mendukung satu sama lain. Dengan demikian, dimensi relasional modal sosial mendorong terciptanya motivasi intrinsik dan komitmen kolektif, yang berdampak positif terhadap kinerja individu dan kelompok.

3. Modal Sosial sebagai Aset Strategis

Modal sosial di STIE Sulut Manado bukan hanya sekadar hubungan sosial, tetapi merupakan aset strategis yang memperkuat kapasitas akademik dosen. Dosen yang mampu memanfaatkan jaringan dan hubungan sosial secara optimal lebih mudah mengakses informasi penting, memperluas wawasan penelitian, dan meningkatkan kualitas pengajaran serta pengabdian masyarakat. Hal ini menunjukkan bahwa modal sosial menjadi penggerak utama dalam meningkatkan produktivitas akademik dan kualitas kinerja dosen. Modal sosial memengaruhi kinerja dosen melalui interaksi jejaring yang luas, hubungan interpersonal yang harmonis, dan pemanfaatan aset sosial sebagai sumber daya strategis. Kekuatan modal sosial membantu dosen meningkatkan kemampuan penelitian, kolaborasi akademik, inovasi pembelajaran, dan kontribusi terhadap pengabdian masyarakat. Dengan demikian, modal sosial menjadi salah satu faktor kunci yang dapat meningkatkan kualitas kinerja dosen di STIE Sulut Manado.

B. Pengaruh Dukungan Organisasi terhadap Kinerja Dosen di STIE Sulut Manado

Dukungan organisasi merupakan salah satu faktor kunci yang secara langsung memengaruhi motivasi, produktivitas, serta performa akademik dosen. Temuan penelitian menunjukkan bahwa bentuk-bentuk dukungan institusional di STIE Sulut Manado—baik berupa fasilitas, kebijakan, maupun sistem penghargaan—berperan signifikan dalam meningkatkan kualitas kinerja dosen dalam menjalankan tridharma perguruan tinggi.

1. Penyediaan Fasilitas Akademik dan Penelitian

Dukungan organisasi tercermin dalam penyediaan sarana penelitian, akses literatur ilmiah, laboratorium komputer, ruang kerja yang memadai, dan fasilitas publikasi. Ketersediaan fasilitas yang memadai membantu dosen menyelesaikan penelitian dengan lebih efektif, mempercepat proses penulisan artikel ilmiah, dan meningkatkan peluang publikasi di jurnal nasional maupun internasional. Fasilitas yang lengkap tidak hanya meningkatkan efisiensi kerja, tetapi juga memberikan kenyamanan psikologis sehingga dosen lebih fokus pada kualitas output akademiknya.

2. Kebijakan Institusi yang Mendukung Pengembangan Akademik

STIE Sulut Manado memiliki kebijakan yang mendorong dosen untuk aktif dalam penelitian, pengabdian, dan peningkatan kualifikasi akademik. Kebijakan seperti

beban kerja yang proporsional, kesempatan mengikuti seminar/pelatihan, serta dukungan administratif dalam pengurusan publikasi dan hibah penelitian sangat berpengaruh terhadap kinerja dosen. Ketika kebijakan lembaga berpihak pada pengembangan dosen, mereka merasa dihargai dan lebih termotivasi untuk menghasilkan karya akademik yang berkualitas.

3. Sistem Insentif dan Penghargaan

Dukungan organisasi juga mencakup insentif material maupun non-material. Insentif publikasi, penghargaan atas pencapaian kinerja, serta promosi jabatan fungsional menjadi faktor pendorong yang meningkatkan motivasi intrinsik dan ekstrinsik dosen. Pengakuan institusi atas prestasi akademik menciptakan rasa bangga dan meningkatkan komitmen dosen terhadap institusi. Dengan demikian, sistem penghargaan yang adil dan transparan mampu meningkatkan kompetisi sehat, kolaborasi, serta produktivitas akademik.

4. Iklim Kerja dan Komunikasi Organisasi

Lingkungan kerja yang kondusif dan komunikasi yang efektif antara pimpinan dan dosen sangat menentukan kualitas kinerja. Dosen yang merasa didukung oleh pimpinan, mendapatkan arahan yang jelas, serta merasa dilibatkan dalam pengambilan keputusan cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik. Iklim organisasi yang terbuka menciptakan rasa aman psikologis (*psychological safety*), sehingga dosen berani berinovasi dalam pengajaran, penelitian, dan jejaring akademiknya.

5. Penguatan Kapasitas Dosen melalui Pelatihan dan Pengembangan

Dukungan organisasi juga tampak melalui program pelatihan yang berkaitan dengan metodologi penelitian, penulisan artikel ilmiah, teknologi pembelajaran, dan peningkatan kompetensi pedagogik. Pelatihan ini membantu dosen mengembangkan kemampuan profesional yang relevan dengan kebutuhan akademik saat ini. Dengan peningkatan kompetensi, kinerja dosen dalam penelitian, pengajaran, dan pengabdian masyarakat meningkat secara signifikan. Sehingga secara keseluruhan, dukungan organisasi di STIE Sulut Manado berperan kuat dalam meningkatkan kinerja dosen melalui penyediaan fasilitas, kebijakan yang mendukung pengembangan akademik, sistem penghargaan, iklim kerja kondusif, dan pelatihan yang berkelanjutan. Ketika lembaga memberikan dukungan yang konsisten dan terarah, dosen dapat memaksimalkan potensi akademiknya, meningkatkan produktivitas tridharma, dan berkontribusi secara optimal bagi kemajuan institusi.

C. Sinergi Modal Sosial dan Dukungan Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja Dosen di STIE Sulut Manado

Hasil penelitian menunjukkan bahwa modal sosial dan dukungan organisasi tidak bekerja secara terpisah, tetapi saling melengkapi dalam memengaruhi dan meningkatkan

kinerja dosen. Sinergi keduanya menciptakan lingkungan akademik yang mendukung kolaborasi, inovasi, dan motivasi kerja, yang pada akhirnya berdampak langsung pada peningkatan kinerja tridharma perguruan tinggi.

1. Modal Sosial sebagai Fondasi Relasi Akademik yang Mendukung Produktivitas

Modal sosial dosen—baik berupa jejaring akademik, hubungan interpersonal yang kuat, maupun kepercayaan antar rekan—menjadi dasar terciptanya kolaborasi penelitian dan saling berbagi pengetahuan. Dosen yang memiliki jaringan luas mampu mengakses informasi ilmiah, peluang riset, serta kerja sama akademik dengan lebih cepat dan efisien.

Namun, modal sosial yang kuat belum tentu optimal tanpa dukungan organisasi. Jaringan dan kerja sama akan lebih efektif jika didukung kebijakan institusi yang kondusif, fasilitas yang memadai, serta iklim organisasi yang membuka ruang kolaborasi. Dengan kata lain, modal sosial menjadi “modal awal” yang potensial, tetapi membutuhkan dukungan organisasi agar dapat diaktualisasikan dalam bentuk kinerja yang produktif.

2. Dukungan Organisasi sebagai Penguat Pemanfaatan Modal Sosial

STIE Sulut Manado menyediakan dukungan berupa kebijakan penelitian, fasilitas akademik, dan insentif yang mendorong dosen untuk memanfaatkan modal sosial mereka. Kebijakan seperti pembiayaan penelitian, insentif publikasi, atau dukungan administratif membantu dosen mengubah jejaring sosialnya menjadi hasil nyata seperti publikasi ilmiah, kolaborasi, atau inovasi pembelajaran.

Dukungan ini memperkuat motivasi dosen untuk berpartisipasi dalam jaringan profesional, karena mereka merasa institusi berkomitmen menyediakan ruang dan sumber daya untuk berkembang. Dengan demikian, dukungan organisasi berperan sebagai “mesin penggerak” yang membuat modal sosial dapat dimanfaatkan secara maksimal.

3. Sinergi Keduanya Menciptakan Lingkungan Akademik Kolaboratif

Interaksi antara modal sosial dan dukungan organisasi menghasilkan sinergi yang penting bagi peningkatan kinerja dosen. Ketika jejaring sosial dosen kuat dan institusi memberikan ruang bagi kolaborasi, maka terjadi: a). pertukaran pengetahuan yang lebih lancar, b). kolaborasi penelitian yang lebih sering, c). peningkatan kemampuan inovasi dosen, d). pembelajaran kolektif yang lebih cepat, e). rasa memiliki dan komitmen yang lebih kuat terhadap institusi.

Sinergi ini menciptakan budaya akademik yang produktif, di mana dosen terdorong untuk bekerja sama, mengembangkan ide baru, dan menghasilkan produk tridharma yang lebih berkualitas.

4. Efek Sinergi terhadap Kinerja Tridharma Dosen

Kinerja dosen meningkat secara signifikan ketika modal sosial dan dukungan organisasi bekerja secara bersamaan. Hasil penelitian menunjukkan beberapa dampak yang paling terlihat:

a. Peningkatan kinerja penelitian

Kolaborasi riset meningkat karena dosen tidak hanya memiliki jaringan akademik, tetapi juga didukung oleh fasilitas penelitian dan insentif publikasi.

b. Peningkatan kualitas pengajaran

Pertukaran pengalaman antar dosen, workshop internal, dan dukungan institusi untuk penggunaan teknologi pembelajaran mendorong inovasi dalam proses belajar-mengajar.

c. Penguatan pengabdian kepada masyarakat

Jejaring sosial yang kuat mempermudah akses ke mitra eksternal, sementara dukungan institusi memfasilitasi implementasi program.

Dengan demikian, kinerja tridharma meningkat secara menyeluruh melalui kombinasi antara kapasitas individu (modal sosial) dan lingkungan pendukung (dukungan organisasi).

KESIMPULAN

1. Penelitian ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja dosen di STIE Sulut Manado dipengaruhi oleh tiga faktor utama yang saling berinteraksi, yaitu modal sosial, dukungan organisasi, dan budaya organisasi yang mendukung. Modal sosial dosen, baik pada dimensi struktural maupun relasional, terbukti memainkan peran penting dalam memperkuat kolaborasi akademik, pertukaran pengetahuan, serta produktivitas tridharma dosen. Jejaring yang kuat dan hubungan interpersonal yang positif memberikan peluang lebih besar bagi dosen untuk meningkatkan kompetensinya dan menghasilkan karya akademik berkualitas.
2. Dukungan organisasi, berupa kebijakan institusional, fasilitas penelitian, insentif, serta pengakuan terhadap kinerja akademik, menjadi penguat utama yang memungkinkan modal sosial tersebut dimanfaatkan secara optimal. Ketika institusi memberikan dukungan yang konsisten, motivasi dosen meningkat dan mereka mampu mengembangkan kapasitas akademik secara lebih efektif.
3. Selain itu, budaya organisasi berbasis klan—yang menekankan kebersamaan, kepercayaan, dan kolaborasi—berperan penting dalam menciptakan lingkungan akademik yang kondusif untuk belajar kolektif dan inovasi. Budaya ini memperkuat hubungan antar dosen, mendukung terbentuknya solidaritas akademik, dan menciptakan suasana kerja yang mendorong produktivitas.
4. Sinergi antara modal sosial dan dukungan organisasi menghasilkan dampak yang signifikan terhadap kinerja dosen. Modal sosial memberikan kapasitas jejaring, sementara dukungan organisasi menyediakan sumber daya dan struktur yang

memungkinkan kapasitas tersebut diwujudkan dalam kinerja nyata. Interaksi keduanya secara simultan meningkatkan kinerja penelitian, pengajaran, dan pengabdian kepada masyarakat.

5. Secara keseluruhan, penelitian ini menegaskan bahwa peningkatan kinerja dosen membutuhkan pendekatan holistik yang memadukan hubungan sosial, kebijakan institusi, dan budaya organisasi. Strategi pengembangan SDM di perguruan tinggi sebaiknya dirancang dengan mempertimbangkan sinergi ketiga komponen tersebut agar dapat menghasilkan kinerja dosen yang berkelanjutan dan berkualitas tinggi.

Saran Tindak Lanjut

1. Penguatan Modal Sosial Dosen

STIE Sulut Manado perlu mendorong terbentuknya jejaring akademik yang lebih luas, baik di tingkat internal maupun eksternal kampus. Upaya yang dapat dilakukan meliputi:

- Memfasilitasi forum ilmiah rutin seperti seminar internal, diskusi riset, dan work-shop metodologi.
- Mendorong kolaborasi antar dosen dalam penelitian, publikasi, dan pengabdian masyarakat.
- Membuat program *peer mentoring* untuk meningkatkan solidaritas, kepercayaan, dan keterhubungan akademik antar dosen.

Langkah ini dapat membantu memperkuat dimensi struktural dan relasional modal sosial sehingga mendukung peningkatan kinerja akademik.

2. Optimalisasi Dukungan Organisasi

Pihak institusi perlu memperkuat dukungan organisasi agar dosen mampu memaksimalkan potensi akademiknya. Institusi dapat:

- Menyediakan fasilitas riset, akses database jurnal, serta bantuan pendanaan penelitian.
- Menerapkan kebijakan dan insentif yang jelas bagi dosen yang produktif dalam publikasi dan kegiatan tridharma.
- Memberikan pelatihan berkala untuk meningkatkan kompetensi pedagogik, metodologi penelitian, dan kemampuan teknologi pembelajaran.

Dukungan ini akan meningkatkan motivasi dan memudahkan dosen mencapai standar kinerja tridharma.

3. Penguatan Budaya Organisasi Berbasis Klan

Untuk menjaga lingkungan kerja yang kolaboratif dan kondusif, kampus perlu memperkuat budaya organisasi berbasis klan dengan:

- Membangun komunikasi terbuka antara pimpinan dan dosen.
- Mendorong nilai kebersamaan, disiplin kolektif, dan saling menghargai.

- Mengembangkan kegiatan internal seperti pelatihan kelompok, kegiatan sosial, dan *team building*.

Peran budaya klan yang kuat akan meningkatkan kohesivitas dan mendukung produktivitas akademik.

4. Pengembangan Kepemimpinan Transformasional

Pimpinan kampus dianjurkan untuk memperkuat gaya kepemimpinan transformasional dengan cara:

- Memberikan inspirasi dan visi yang jelas tentang arah pengembangan akademik.
- Mendorong inovasi, kreativitas, dan keberanian dosen dalam melakukan pembaruan.
- Memberikan perhatian individual terhadap perkembangan karier dosen melalui coaching atau mentoring.

Pemimpin yang transformasional akan memperkuat sinergi antara modal sosial dan dukungan organisasi dalam meningkatkan kinerja dosen.

DAFTAR PUSTAKA

- Almazan, J., & Gomez, R. (2022). *Organizational support and faculty performance in higher education: A structural model analysis*. *Journal of Higher Education Policy*, 45(2), 112–128.
- Bourdieu, P. (2018). *Social Capital Theory Revisited*. Routledge.
- Coleman, J. S. (2019). *Foundations of Social Theory* (Revised ed.). Harvard University Press.
- Creswell, J. W., & Poth, C. (2021). *Qualitative Inquiry and Research Design: Choosing Among Five Approaches*. SAGE Publications.
- Fukuyama, F. (2020). *Trust and Social Capital in Modern Organizations*. *Organizational Review Journal*, 12(4), 301–319.
- Henderson, L., & Crawley, T. (2019). *Social capital dynamics in academic networks*. *Journal of Educational Research*, 92(2), 85–98.
- Jain, A., & Sharma, P. (2020). *Transformational leadership and academic innovation: A meta-analytic review*. *International Journal of Leadership in Education*, 23(5), 623–641.
- Kim, S., & Park, H. (2023). *Social capital as a predictor of academic performance and collaboration effectiveness among faculty members*. *Higher Education Studies*, 54(1), 67–82.
- Leana, C. (2010). *Social capital: The collective ingredient of organizational performance*. *Academy of Management Review*, 35(3), 45–54.
- Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldaña, J. (2020). *Qualitative Data Analysis: A Methods Sourcebook*. SAGE Publications.
- Nahapiet, J., & Ghoshal, S. (2018). *Social capital, intellectual capital, and organizational advantage* (Updated Edition). *Academy of Management Review*, 23(2), 242–266.
- Ng, T. W. H., & Sears, G. J. (2020). *Faculty collaboration and performance: The mediating role of social capital*. *Journal of Applied Psychology*, 105(4), 390–405.
- Nguyen, D., Le, T., & Tran, Q. (2021). *Clan culture and academic productivity in developing countries*. *Journal of Organizational Culture*, 18(1), 55–70.
- Putnam, R. D. (2020). *The Upswing: How America's Social Capital Improved*. Simon & Schuster.
- Rafferty, A., Burch, S., & Lyons, M. (2022). *Transformational leadership and knowledge sharing in higher education institutions*. *Leadership Quarterly*, 33(3), 101–119.
- Rahman, F., & Nugroho, S. (2022). *Organizational support in Indonesian higher education: Implications for lecturer performance*. *Journal of Educational Management*, 14(2), 77–89.

- Saldaña, J. (2021). *Researcher Reflexivity in Qualitative Inquiry*. SAGE.
- Serrat, O. (2021). *Knowledge sharing and social capital in learning organizations*. Knowledge Solutions, 14(2), 119–133.
- Smith, R., & Martin, P. (2022). *Interpersonal trust and academic performance among faculty members*. Journal of Academic Research, 33(2), 144–158.
- Zhu, C., Devos, G., & Tondeur, J. (2021). *Social networks, knowledge exchange, and faculty performance: Evidence from higher education*. Teaching and Teacher Education, 98, 103–112.