

## **Peran Modal Sosial Dan Kepercayaan Interpersonal Dalam Meningkatkan Kinerja Dosen Melalui Komitmen Organisasi Di Lingkungan Universitas Islam Malang**

**Anik Yuliani<sup>1)</sup>**

**Khalikussabir<sup>2)</sup>**

**Muhammad Sirojuddin Amin<sup>3)</sup>**

**Email : [22201081322@unisma.ac.id](mailto:22201081322@unisma.ac.id)**

**Universitas Islam Malang**

### **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*

### **Pendahuluan**

Tridharma Perguruan Tinggi yang meliputi pendidikan dan pengajaran, penelitian dan pengembangan, serta pengabdian kepada masyarakat merupakan fondasi utama penyelenggaraan pendidikan tinggi di Indonesia. Ketiga aspek tersebut tidak hanya membentuk kompetensi akademik mahasiswa, tetapi juga mendorong lahirnya inovasi serta kontribusi nyata bagi masyarakat. Implementasi tridharma menuntut kolaborasi multidisiplin dan penguatan karakter sivitas akademika sehingga perguruan tinggi berperan sebagai pusat pengembangan ilmu sekaligus agen perubahan sosial (Permendikbudriset, 2025).

Kinerja dosen menjadi indikator strategis dalam mengukur keberhasilan pelaksanaan tridharma sekaligus pencapaian visi institusi. Kinerja tidak hanya tercermin dari produktivitas pengajaran dan publikasi, tetapi juga dari kemampuan membangun jejaring, kolaborasi, dan iklim kerja yang saling percaya. Sejumlah studi menunjukkan bahwa modal sosial, kepercayaan interpersonal, dan komitmen organisasi berkontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja dosen (Putnam et al., 1994; Hartini et al., 2023).

Dalam konteks Universitas Islam Malang (UNISMA), budaya akademik yang kuat tercermin dari capaian kinerja riset berbasis SINTA tahun 2025 serta praktik kelembagaan yang menekankan nilai religius dan kebersamaan (Kemendikbudristek, n.d.). Kegiatan spiritual kolektif dan pembinaan karakter mahasiswa menjadi ruang interaksi sosial yang memperkuat modal sosial dan kepercayaan

antar anggota organisasi. Kondisi ini menjadikan UNISMA sebagai konteks yang relevan untuk menguji hubungan antara modal sosial, kepercayaan interpersonal, dan kinerja dosen.

Secara teoretis, modal sosial melalui jejaring, norma kolaboratif, dan relasi saling percaya mampu memperkuat komitmen organisasi dan pada akhirnya meningkatkan kinerja individu (Sanjoy, 2025; Pardiman, 2018). Demikian pula, kepercayaan interpersonal berperan dalam membangun rasa aman dan loyalitas yang mendorong komitmen afektif maupun normatif (Baek & Jung, 2014; Baştug et al., 2016). Sejumlah penelitian menemukan bahwa pengaruh kepercayaan terhadap kinerja sering kali dimediasi oleh komitmen organisasi (Purba & Purba, 2023).

Meskipun demikian, kajian yang secara simultan menguji peran modal sosial dan kepercayaan interpersonal terhadap kinerja dosen melalui komitmen organisasi masih terbatas, khususnya pada perguruan tinggi berbasis nilai keagamaan. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan mengisi kesenjangan tersebut dengan menganalisis Peran Modal Sosial dan Kepercayaan Interpersonal Dalam Meningkatkan Kinerja Dosen Melalui Komitmen Organisasi di Lingkungan Universitas Islam Malang.

## Tinjauan Teori

### **Grand Teori Resource-Based View (RBV)**

*Resource-Based View* (RBV) menegaskan bahwa keunggulan kinerja organisasi bersumber dari pengelolaan sumber daya internal yang memenuhi kriteria VRIN—*valuable*, *rare*, *imperfectly imitable*, dan *non-substitutable* (Grant, 1991; Barney et al., 2001). Dalam konteks perguruan tinggi, sumber daya tersebut mencakup kompetensi dosen, modal sosial, budaya akademik, reputasi institusi, serta sistem pengetahuan yang terinternalisasi dalam rutinitas organisasi. Sumber daya *intangible* seperti nilai religius, jejaring sosial, dan praktik kelembagaan berbasis budaya menjadi aset strategis karena sulit di replikasi oleh institusi lain. Dengan demikian, dosen diposisikan sebagai aset strategis yang mengandung *tacit knowledge* dan kapasitas kolaboratif yang menopang keunggulan berkelanjutan universitas.

### **Kinerja Dosen**

Kinerja dosen merefleksikan hasil kerja sekaligus perilaku profesional dalam melaksanakan Tri Dharma Perguruan Tinggi, yang mencakup pendidikan dan pengajaran, penelitian, serta pengabdian kepada masyarakat (Aisyah, 2019; Alam, 2017). Kinerja tidak hanya dipahami sebagai *output* kuantitatif, tetapi juga sebagai manifestasi kompetensi, tanggung jawab, dan integritas akademik. Faktor-faktor seperti kemampuan individu, kepemimpinan, budaya organisasi, serta tata kelola institusi berperan dalam membentuk tingkat kinerja (Affandi & Hidayat, 2023). Oleh karena itu, kinerja dosen merupakan konstruk multidimensional yang mengintegrasikan capaian profesional dan kualitas perilaku kerja dalam mendukung tujuan institusi.

### **Modal Sosial**

Modal sosial merujuk pada sumber daya yang melekat dalam jaringan hubungan sosial dan dapat dimanfaatkan untuk mencapai tujuan bersama (Bourdieu, 2018; Coleman, 1995). Unsur utamanya meliputi jaringan, kepercayaan, norma, dan nilai timbal balik yang memfasilitasi koordinasi serta kolaborasi dalam organisasi (Putnam et al., 1994; Fukuyama, 2000). Dalam lingkungan perguruan tinggi, modal sosial tercermin melalui intensitas interaksi akademik, kualitas relasi antar dosen, serta kesepahaman terhadap visi institusi. Modal sosial yang kuat meningkatkan efisiensi kolektif, memperkuat kohesi organisasi, dan menjadi fondasi penting dalam membangun komitmen serta meningkatkan kinerja dosen.

### **Kepercayaan Interpersonal**

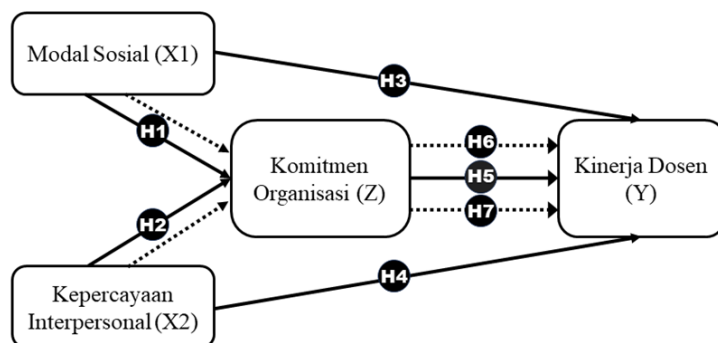
Kepercayaan interpersonal merupakan keyakinan individu terhadap integritas, kemampuan, dan niat baik pihak lain dalam suatu hubungan (Deutsch, 1973; Simpson, 2007). Dalam konteks

organisasi, kepercayaan berkembang melalui konsistensi perilaku, transparansi, empati, serta pengalaman interaksi yang positif (Salija et al., 2018). Mayer et al. (1995) mengidentifikasi tiga dimensi utama kepercayaan, yaitu *ability*, *benevolence*, dan *integrity*. Kepercayaan yang tinggi antar dosen menciptakan lingkungan kerja yang suportif, mengurangi ketidakpastian, serta memperkuat kolaborasi akademik yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan komitmen dan kinerja.

### Komitmen Organisasi (Z)

Komitmen organisasi merupakan keterikatan psikologis individu terhadap institusi yang memengaruhi keinginan untuk tetap menjadi bagian dari organisasi dan berkontribusi terhadap tujuannya (Robbins & Judge, 2024). Meyer & Allen (1991) mengemukakan tiga dimensi komitmen, yaitu afektif (keinginan), berkelanjutan (kebutuhan), dan normatif (kewajiban moral). Komitmen terbentuk melalui pengalaman kerja, kualitas kepemimpinan, keadilan organisasi, serta keselarasan nilai individu dan institusi (Balfour & Wechsler, 1996). Dalam konteks perguruan tinggi, komitmen organisasi berperan sebagai penghubung penting antara modal sosial dan kepercayaan interpersonal terhadap peningkatan kinerja dosen.

### Hipotesis Penelitian



**Gambar 1. Model Penelitian**

- H1 : Modal Sosial (X1) terhadap Komitmen Organisasi (Z)
- H2 : Kepercayaan Interpersonal (X2) terhadap Komitmen Organisasi (Z)
- H3 : Modal Sosial (X1) terhadap Kinerja Dosen (Y)
- H4 : Kepercayaan Interpersonal (X2) terhadap Kinerja Dosen (Y)
- H5 : Komitmen Organisasi (Z) terhadap Kinerja Dosen (Y)
- H6 : Komitmen Organisasi (Z) berperan sebagai mediator dalam hubungan antara Modal Sosial (X1) dan Kinerja Dosen (Y)
- H7 : Komitmen Organisasi (Z) berperan sebagai mediator dalam hubungan antara Kepercayaan Interpersonal (X2) dan Kinerja Dosen (Y)

### Metode Penelitian

#### Jenis, Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain kausal eksplanatori yang bertujuan menguji hubungan sebab-akibat antar variabel. Pendekatan ini berlandaskan paradigma positivistik dengan data berbentuk numerik yang dianalisis menggunakan teknik statistik. Fokus penelitian adalah menganalisis pengaruh modal sosial dan kepercayaan interpersonal terhadap kinerja dosen dengan komitmen organisasi sebagai variabel mediasi. Penelitian dilaksanakan di Universitas Islam Malang (UNISMA) dengan desain *cross-sectional*, yaitu pengumpulan data pada satu periode waktu melalui kuesioner terstruktur kepada dosen sebagai responden. Proses penelitian mencakup tahap persiapan instrumen, pengumpulan data, hingga analisis dan pelaporan hasil, yang berlangsung dalam rentang Desember 2025 hingga Februari 2026.

### Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi penelitian ini adalah 380 dosen tetap ber-NIDN di Universitas Islam Malang yang tersebar pada 10 fakultas. Pengambilan sampel dilakukan melalui *probability sampling* dengan teknik *proportionate stratified random sampling* menggunakan rumus Slovin pada tingkat kesalahan 5%, sehingga diperoleh kebutuhan sampel sebanyak 195 responden, dan dari proses penyebaran kuesioner terkumpul 204 responden sesuai dengan yang ditampilkan pada tabel 1.

Tabel 1. Data Perolehan Responden

| No. | Nama Fakultas                    | Program Studi Terkait                       | Populasi Dosen ( $N_i$ ) | Perhitungan Proporsi                      | Sampel ( $n_i$ ) | Responden  |
|-----|----------------------------------|---------------------------------------------|--------------------------|-------------------------------------------|------------------|------------|
| 1   | Fakultas Agama Islam (FAI)       | PAI, HKI, PGMI, PIAUD, PBA                  | 58                       | $n_i = \frac{58}{380} \times 195 = 29,76$ | 30               | 32         |
| 2   | Fakultas Hukum (FH)              | Ilmu Hukum, Kenotariatan                    | 26                       | $n_i = \frac{26}{380} \times 195 = 13,34$ | 13               | 13         |
| 3   | Fakultas Pertanian (FP)          | Agribisnis, Agroteknologi                   | 24                       | $n_i = \frac{24}{380} \times 195 = 12,31$ | 12               | 12         |
| 4   | Fakultas Peternakan (Fapet)      | Peternakan                                  | 16                       | $n_i = \frac{16}{380} \times 195 = 8,21$  | 8                | 9          |
| 5   | Fakultas Teknik (FT)             | T. Sipil, T. Mesin, T. Elektro, Informatika | 40                       | $n_i = \frac{40}{380} \times 195 = 20,52$ | 21               | 21         |
| 6   | Fakultas MIPA (FMIPA)            | Biologi                                     | 12                       | $n_i = \frac{12}{380} \times 195 = 6,15$  | 6                | 8          |
| 7   | FKIP                             | Pend. B.Indo, B.Ingggris, Matematika, PPG   | 53                       | $n_i = \frac{53}{380} \times 195 = 27,19$ | 27               | 27         |
| 8   | Fakultas Ekonomi & Bisnis (FEB)  | Manajemen, Akuntansi, Perbankan Syariah     | 67                       | $n_i = \frac{67}{380} \times 195 = 34,38$ | 34               | 37         |
| 9   | Fakultas Ilmu Administrasi (FIA) | Adm. Publik, Adm. Bisnis                    | 32                       | $n_i = \frac{32}{380} \times 195 = 16,42$ | 17               | 17         |
| 10  | Fakultas Kedokteran (FK)         | Pend. Dokter, Profesi, Farmasi, Adm. RS     | 52                       | $n_i = \frac{52}{380} \times 195 = 26,68$ | 27               | 28         |
|     | <b>Total</b>                     |                                             | <b>380</b>               |                                           | <b>195</b>       | <b>204</b> |

Sumber: Data Kuesioner Penelitian 2026

### Hasil Penelitian Dan Pembahasan

#### Hasil Uji Validitas & Reliabilitas Outer Model

##### A. Uji Validitas Konvergen (*Convergent Validity*)

Tabel 2. Hasil Pengujian Validitas Konvergen (*Convergent Validity*)

| Variabel                  | Instrumen | Outer Loading | Average variance extracted (AVE) | Keterangan |
|---------------------------|-----------|---------------|----------------------------------|------------|
| Kinerja Dosen             | KD3       | 0,792         | 0,595                            | Valid      |
|                           | KD4       | 0,785         |                                  | Valid      |
|                           | KD5       | 0,789         |                                  | Valid      |
|                           | KD6       | 0,718         |                                  | Valid      |
| Modal Sosial              | MS1       | 0,788         | 0,682                            | Valid      |
|                           | MS2       | 0,850         |                                  | Valid      |
|                           | MS3       | 0,838         |                                  | Valid      |
| Kepercayaan Interpersonal | KI1       | 0,785         | 0,708                            | Valid      |
|                           | KI2       | 0,826         |                                  | Valid      |
|                           | KI3       | 0,847         |                                  | Valid      |
|                           | KI4       | 0,866         |                                  | Valid      |
|                           | KI5       | 0,870         |                                  | Valid      |
|                           | KI6       | 0,851         |                                  | Valid      |
| Komitmen Organisasi       | KO1       | 0,851         | 0,766                            | Valid      |
|                           | KO2       | 0,857         |                                  | Valid      |
|                           | KO3       | 0,880         |                                  | Valid      |
|                           | KO4       | 0,907         |                                  | Valid      |
|                           | KO5       | 0,878         |                                  | Valid      |

Sumber: Data diolah SmartPLS (2026)

Hasil pengujian validitas konvergen menunjukkan bahwa seluruh indikator pada masing-masing konstruk telah memenuhi kriteria kelayakan pengukuran. Nilai *outer loading* setiap indikator berada di atas ambang batas 0,70, yang mengindikasikan bahwa indikator mampu merefleksikan konstruk laten secara memadai. Pada variabel Kinerja Dosen, nilai *outer loading* berkisar antara 0,718 hingga 0,792 dengan nilai *Average Variance Extracted* (AVE) sebesar 0,595, menandakan bahwa lebih dari 50% varians indikator dapat dijelaskan oleh konstruk. Variabel Modal Sosial memiliki rentang *outer loading* 0,788–0,850 dengan AVE sebesar 0,682, sementara Kepercayaan Interpersonal menunjukkan *outer loading* antara 0,785–0,870 dengan

AVE sebesar 0,708. Adapun Komitmen Organisasi memperoleh nilai *outer loading* tertinggi, yakni 0,851–0,907, serta AVE sebesar 0,766. Seluruh nilai AVE yang melebihi 0,50 mengonfirmasi bahwa masing-masing konstruk memiliki tingkat konvergensi yang baik, sehingga instrumen penelitian dinyatakan valid dan layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

## B. Uji Validitas Diskriminan (*Discriminant Validity*)

Tabel 3. Hasil *Fornell Larcker* Uji Validitas Diskriminan

| Variabel                  | Kepercayaan Interpersonal | Kinerja Dosen | Komitmen Organisasi | Modal Sosial | Keterangan |
|---------------------------|---------------------------|---------------|---------------------|--------------|------------|
| Kepercayaan Interpersonal | <b>0,841</b>              |               |                     |              | Valid      |
| Kinerja Dosen             | 0,232                     | <b>0,772</b>  |                     |              | Valid      |
| Komitmen Organisasi       | 0,452                     | 0,449         | <b>0,875</b>        |              | Valid      |
| Modal Sosial              | 0,301                     | 0,652         | 0,489               | <b>0,826</b> | Valid      |

Sumber: Data diolah *SmartPLS* (2026)

Hasil pengujian validitas diskriminan menggunakan kriteria *Fornell–Larcker* menunjukkan bahwa seluruh konstruk memiliki perbedaan yang jelas satu sama lain. Hal ini ditunjukkan oleh nilai akar AVE pada diagonal matriks yang lebih tinggi dibandingkan korelasi antar konstruk. Kepercayaan Interpersonal memiliki akar AVE sebesar 0,841; Kinerja Dosen sebesar 0,772; Komitmen Organisasi sebesar 0,875; dan Modal Sosial sebesar 0,826, yang seluruhnya melampaui nilai korelasi masing-masing dengan konstruk lain. Dengan demikian, model memenuhi validitas diskriminan dan setiap variabel mampu merepresentasikan konsep yang berbeda secara memadai dalam analisis *SmartPLS*.

## C. Uji Reliabilitas *Outer Model*

Tabel 4. Hasil *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability*

| Variabel                  | Cronbach's alpha | Composite reliability | Keterangan |
|---------------------------|------------------|-----------------------|------------|
| Kepercayaan Interpersonal | 0,918            | 0,936                 | Reliabel   |
| Kinerja Dosen             | 0,773            | 0,855                 | Reliabel   |
| Komitmen Organisasi       | 0,923            | 0,942                 | Reliabel   |
| Modal Sosial              | 0,769            | 0,865                 | Reliabel   |

Sumber: Data diolah *SmartPLS* (2026)

Pengujian reliabilitas konstruk melalui *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability* pada *outer model* menunjukkan bahwa seluruh variabel memenuhi standar keandalan. Kepercayaan Interpersonal memiliki nilai CA 0,918 dan CR 0,936; Kinerja Dosen 0,773 dan 0,855; Komitmen Organisasi 0,923 dan 0,942; serta Modal Sosial 0,769 dan 0,865. Seluruh nilai berada di atas ambang 0,70, sehingga dapat ditegaskan bahwa setiap konstruk memiliki konsistensi internal yang baik dan layak digunakan dalam analisis model struktural.

## Hasil Analisis Data Pengujian *Inner Model*

### Hasil Uji Model ( $R^2$ dan $Q^2$ )

Tabel 5. Hasil Uji *Coefficient of Determination* ( $R^2$ ) dan *Predictive Relevance* ( $Q^2$ )

| Variabel dependen   | R-square | R-square adjusted | $Q^2$ predict | Keterangan |
|---------------------|----------|-------------------|---------------|------------|
| Kinerja Dosen       | 0,448    | 0,440             | 0,320         | fit        |
| Komitmen Organisasi | 0,341    | 0,335             | 0,410         | fit        |

Sumber: Data diolah *SmartPLS* (2026)

Hasil pengujian koefisien determinasi ( $R^2$ ) menunjukkan bahwa variabel Kinerja Dosen memiliki nilai  $R^2$  sebesar 0,448 dengan  $R^2$  *adjusted* sebesar 0,440, yang mengindikasikan bahwa 44,8% variasi kinerja dosen dapat dijelaskan oleh konstruk-konstruk independen dalam model, sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Sementara itu, Komitmen Organisasi memperoleh nilai  $R^2$  sebesar 0,341 dengan  $R^2$  *adjusted* sebesar 0,335, yang berarti sebesar 34,1% variasi komitmen organisasi mampu diterangkan oleh variabel prediktor yang diuji. Berdasarkan

kriteria evaluasi model struktural dalam SEM-PLS, kedua nilai tersebut termasuk dalam kategori moderat sehingga menunjukkan daya jelas model yang memadai. Selain itu, hasil pengujian *predictive relevance* ( $Q^2$ ) memperlihatkan nilai sebesar 0,32 pada Kinerja Dosen dan 0,41 pada Komitmen Organisasi. Karena seluruh nilai  $Q^2$  lebih besar dari nol, maka dapat disimpulkan bahwa model memiliki kemampuan prediktif yang baik serta relevan dalam memproyeksikan data observasi, sehingga layak untuk digunakan dalam pengujian hipotesis lebih lanjut.

### Hasil Uji Pengaruh Langsung Inner Model

Tabel 6. Hasil *Path Coefficient Bootstrapping Direct Effect*

| Koefisien Jalur                                 | Original sample (O) | Sample mean (M) | Standard deviation (STDEV) | T statistics ( O/STDEV ) | P values | Keterangan     |
|-------------------------------------------------|---------------------|-----------------|----------------------------|--------------------------|----------|----------------|
| Kepercayaan Interpersonal → Kinerja Dosen       | -0,020              | -0,019          | 0,067                      | 0,300                    | 0,382    | Tidak terbukti |
| Kepercayaan Interpersonal → Komitmen Organisasi | 0,335               | 0,337           | 0,067                      | 5,022                    | 0,000    | Terbukti       |
| Komitmen Organisasi → Kinerja Dosen             | 0,179               | 0,177           | 0,077                      | 2,321                    | 0,010    | Terbukti       |
| Modal Sosial → Kinerja Dosen                    | 0,571               | 0,573           | 0,055                      | 10,391                   | 0,000    | Terbukti       |
| Modal Sosial → Komitmen Organisasi              | 0,388               | 0,387           | 0,072                      | 5,407                    | 0,000    | Terbukti       |

Sumber: Data diolah SmartPLS (2026)

Hasil pengujian *path coefficient* melalui prosedur *bootstrapping* menunjukkan bahwa tidak seluruh hubungan langsung dalam model struktural memiliki signifikansi statistik. Hubungan antara Kepercayaan Interpersonal terhadap Kinerja Dosen memperoleh koefisien sebesar -0,020 dengan nilai t sebesar 0,300 dan p-value 0,382, sehingga tidak signifikan dan hipotesis tidak terdukung. Sebaliknya, Kepercayaan Interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi dengan koefisien 0,335, t-statistik 5,022, dan p-value 0,000, yang menandakan bahwa peningkatan kepercayaan interpersonal mendorong penguatan komitmen organisasi. Komitmen Organisasi juga terbukti berpengaruh positif terhadap Kinerja Dosen dengan koefisien 0,179, t-statistik 2,321, dan p-value 0,010. Selanjutnya, Modal Sosial menunjukkan pengaruh positif dan signifikan baik terhadap Kinerja Dosen (koefisien 0,571;  $t = 10,391$ ;  $p = 0,000$ ) maupun terhadap Komitmen Organisasi (koefisien 0,388;  $t = 5,407$ ;  $p = 0,000$ ). Temuan ini mengindikasikan bahwa modal sosial menjadi variabel dengan kontribusi pengaruh langsung paling kuat terhadap kinerja dosen, serta berperan penting dalam memperkuat komitmen organisasi dalam model penelitian.

### Kesimpulan, Keterbatasan Dan Saran Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan, penelitian ini menghasilkan beberapa temuan utama. Pertama, modal sosial terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi dosen di Universitas Islam Malang, yang mengindikasikan bahwa jaringan sosial yang kuat, norma bersama, serta pola kerja kolaboratif mampu meningkatkan loyalitas dan keterikatan dosen terhadap institusi. Kedua, kepercayaan interpersonal juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, menunjukkan bahwa relasi kerja yang dilandasi rasa saling percaya menciptakan iklim psikologis yang mendukung penguatan komitmen emosional. Ketiga, modal sosial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen, bahkan menjadi faktor yang relatif dominan melalui peningkatan kolaborasi akademik, pertukaran pengetahuan, dan dukungan profesional dalam pelaksanaan tridharma perguruan tinggi. Keempat, kepercayaan interpersonal tidak menunjukkan pengaruh langsung yang signifikan terhadap kinerja dosen, sehingga diperlukan mekanisme perantara agar pengaruh tersebut dapat teraktualisasi dalam perilaku kerja. Kelima, komitmen organisasi terbukti memediasi pengaruh modal sosial terhadap kinerja dosen, baik secara langsung maupun tidak langsung. Keenam, komitmen organisasi juga berperan sebagai mediator penuh dalam hubungan antara kepercayaan interpersonal dan kinerja dosen. Secara keseluruhan, temuan ini menegaskan posisi strategis komitmen organisasi sebagai mekanisme kunci yang menjembatani pengaruh modal sosial dan kepercayaan interpersonal dalam mendorong peningkatan kinerja dosen.

## Keterbatasan

Walaupun penelitian ini telah dirancang dan dijalankan secara terstruktur, sejumlah keterbatasan tetap perlu dicermati. Pertama, cakupan penelitian hanya difokuskan pada Universitas Islam Malang sehingga temuan yang diperoleh belum tentu merepresentasikan kondisi perguruan tinggi lain dengan karakteristik organisasi yang berbeda. Kedua, pengumpulan data berbasis kuesioner persepsi menjadikan hasil penelitian sangat dipengaruhi oleh penilaian subjektif responden, yang berpotensi memunculkan bias dalam interpretasi jawaban. Ketiga, model penelitian hanya mengakomodasi variabel modal sosial dan kepercayaan interpersonal dengan komitmen organisasi sebagai mediator, sehingga faktor-faktor lain yang mungkin turut berkontribusi terhadap kinerja dosen belum terintegrasi dalam analisis. Keempat, penggunaan desain *cross-sectional* membatasi kemampuan penelitian dalam menangkap dinamika perubahan sikap dan perilaku dosen secara longitudinal, sehingga gambaran perkembangan dalam jangka panjang belum dapat diungkap secara komprehensif.

## Saran

Berpijak pada hasil penelitian serta berbagai keterbatasan yang telah diidentifikasi, beberapa rekomendasi strategis dapat diajukan. Bagi Universitas Islam Malang, institusi disarankan untuk merancang kebijakan yang memperkuat modal sosial dosen melalui perluasan kolaborasi akademik, penyelenggaraan forum ilmiah, serta pengembangan jejaring riset lintas fakultas. Selain itu, penciptaan iklim organisasi yang kondusif terhadap tumbuhnya kepercayaan interpersonal perlu menjadi prioritas, mengingat aspek tersebut berperan dalam memperkuat komitmen organisasi sebagai fondasi peningkatan kinerja yang berkelanjutan. Dari sisi dosen, partisipasi aktif dalam aktivitas kolaboratif dan komunitas akademik perlu ditingkatkan guna memperluas jaringan profesional sekaligus memperdalam keterikatan terhadap institusi. Penguatan sikap saling percaya dan kerja sama profesional juga penting dibangun sebagai bagian dari budaya organisasi yang sehat. Adapun bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk memperluas objek kajian ke perguruan tinggi dengan karakteristik berbeda agar temuan lebih bersifat *generalizable*, menambahkan variabel lain seperti budaya organisasi, kepemimpinan, atau kepuasan kerja dalam model konseptual, serta mempertimbangkan desain *longitudinal* guna memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai dinamika hubungan antar variabel dalam jangka waktu yang lebih panjang.

## Referensi

- 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, Hedy 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.Socscj.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., & Ketchenjr., 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>

- Coleman, J. S. (1995). Foundations Of Social Theory. In *October* (Vol. 5, Number Qct 95).
- Deutsch, M. (1973). *The Carl Hovland Memorial Lectures*.
- Fukuyama, F. (2000). Social Capital And Civic Society. In *Democratic Phoenix* (Pp. 137–167).
- Grant, R. M. (1991). The Resource-Based Theory Of competitive Advantage: Implications For Strategy Formulation. In *Knowledge And Strategy*.
- 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>
- 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>
- 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).
- 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>
- 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].
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2024). Organizational Behavior. In *Organizational Politics, Justice, And Support* (Vol. 43, Number 01). Pearson Education.
- 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](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>
- 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.

Anik Yuliani<sup>1)</sup> Adalah Mahasiswa FEB Unisma

Khalikussabir<sup>2)</sup> Adalah Dosen Tetap FEB Unisma

Muhammad Sirojuddin Amin<sup>3)</sup> Adalah Dosen Tetap FEB Unisma