



## Meningkatkan Komitmen Organisasi Di Universitas: Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Akademik

Beatus Tambaip<sup>1\*</sup>, Alexander Phuk Tjilen<sup>2</sup>, Pulung Riyanto<sup>3</sup>

<sup>1</sup> Magister Administrasi Publik, Universitas Cenderawasih

<sup>2</sup> Magister Administrasi Publik, Universitas Musamus

Pendidikan Jasmani Kesehatan dan Rekreasi, Universitas Musamus

<sup>1\*</sup> [beatustambaip@fisip.uncen.ac.id](mailto:beatustambaip@fisip.uncen.ac.id) , <sup>2</sup> [alexander@unmus.ac.id](mailto:alexander@unmus.ac.id) , <sup>3</sup> [riyanto\\_fkip@unmus.ac.id](mailto:riyanto_fkip@unmus.ac.id)

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional dan budaya akademik terhadap komitmen organisasi di Universitas Musamus serta bagaimana interaksi keduanya dapat meningkatkan kinerja universitas. Pendekatan kuantitatif dengan desain survei digunakan untuk mengumpulkan data dari dosen, staf, dan mahasiswa melalui kuesioner. Variabel yang diteliti meliputi kepemimpinan transformasional (visi, inspirasi, pemberdayaan, perhatian individu), budaya akademik (nilai kolaborasi, inovasi, keterbukaan), dan komitmen organisasi (keterlibatan, loyalitas, kesetiaan). Data dianalisis menggunakan regresi berganda untuk mengidentifikasi pengaruh masing-masing faktor dan interaksinya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berperan strategis dalam memperkuat budaya akademik, menciptakan lingkungan yang kondusif untuk pengembangan sumber daya manusia, dan meningkatkan komitmen organisasi. Budaya akademik yang inklusif dan kolaboratif menjadi fondasi penting untuk meningkatkan kualitas pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat. Interaksi antara kepemimpinan transformasional dan budaya akademik menghasilkan sinergi yang signifikan dalam mencapai visi universitas. Penelitian ini menyimpulkan bahwa kombinasi kepemimpinan transformasional dan budaya akademik yang kuat merupakan elemen kunci dalam membangun universitas yang kompetitif dan adaptif terhadap tantangan global. Pendekatan holistik yang mempertimbangkan faktor internal dan eksternal diperlukan untuk meningkatkan daya saing Universitas Musamus di tingkat nasional dan internasional.

**Kata Kunci:** Kepemimpinan Transformasional; Budaya Akademik; Komitmen Organisasi; Pengembangan Universitas; Kinerja Institusi

### PENDAHULUAN

Memasuki era globalisasi dan disrupsi digital, universitas sebagai institusi pendidikan tinggi menghadapi tantangan besar dalam menciptakan lingkungan yang mendukung pengembangan sumber daya manusia berkualitas (Akour & Alenezi, 2022). Tantangan ini tidak hanya datang dari kebutuhan untuk mengikuti perkembangan teknologi dan tren global, tetapi juga dari pentingnya menciptakan iklim akademik yang inovatif dan berdaya saing. Salah satu aspek utama yang memengaruhi kualitas dan daya saing universitas adalah komitmen organisasi (Al-Refaei et al., 2023). Komitmen yang tinggi dari seluruh anggota organisasi, baik dosen, staf, maupun mahasiswa, menjadi faktor utama dalam keberhasilan pencapaian visi dan misi perguruan tinggi (Amtu et al., 2021). Dalam hal ini, pengelolaan sumber daya manusia yang efektif dan pembentukan budaya organisasi yang mendukung sangat diperlukan untuk menciptakan suasana yang produktif dan berkelanjutan (Al-Swidi et al., 2021).

Komitmen organisasi di perguruan tinggi memiliki dampak signifikan terhadap kualitas pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat (Mwesigwa et al., 2020). Komitmen ini tercermin dalam keterlibatan aktif, loyalitas, serta keinginan untuk terus berkembang dan berinovasi. Ketika anggota organisasi memiliki komitmen yang tinggi, mereka lebih termotivasi untuk mencapai tujuan bersama dan secara aktif berkontribusi pada pengembangan universitas. Selain itu, komitmen organisasi yang kuat memungkinkan universitas untuk bertahan dalam menghadapi tantangan eksternal seperti persaingan antar institusi pendidikan, perubahan kebijakan, dan perkembangan teknologi yang pesat (Mohamed Hashim et al., 2022). Oleh karena itu, komitmen ini menjadi landasan penting dalam menciptakan lingkungan yang mendukung kemajuan universitas secara keseluruhan (Thomas et al., 2021).

Kepemimpinan transformasional memainkan peran kunci dalam membentuk dan memperkuat komitmen organisasi (Kılınç et al., 2024). Kepemimpinan jenis ini berfokus pada kemampuan untuk memotivasi, menginspirasi, dan mengarahkan anggota organisasi menuju pencapaian tujuan bersama melalui visi yang jelas dan tindakan yang memotivasi. Pemimpin yang bersifat transformasional dapat memberikan contoh yang baik dan menumbuhkan rasa tanggung jawab yang mendalam di antara anggota organisasi (Schiuma et al., 2022). Penelitian (Park et al., 2022) menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki hubungan yang kuat dengan peningkatan motivasi, keterlibatan, serta kepuasan kerja dalam konteks universitas. Para pemimpin yang visioner dan mampu menyesuaikan

strategi kepemimpinan dengan dinamika yang ada dapat meningkatkan efektivitas organisasi dan memperkuat komitmen anggota terhadap misi universitas.

Di sisi lain, budaya akademik juga memegang peran penting dalam memperkuat komitmen organisasi (Mwesigwa et al., 2020). Budaya akademik mencakup nilai-nilai, norma, dan perilaku yang diterima dan dipraktikkan dalam lingkungan universitas, yang menciptakan suasana yang mendukung pencapaian tujuan bersama (Saad Alessa, 2021). Sebuah budaya yang positif, inklusif, dan mendorong kolaborasi akan memperkuat rasa kepemilikan dan loyalitas anggota organisasi terhadap universitas. Perguruan tinggi yang memiliki budaya akademik yang baik dapat menciptakan lingkungan yang lebih terbuka untuk inovasi, kolaborasi, dan pengembangan diri. Dengan demikian, budaya yang sehat ini tidak hanya meningkatkan kualitas pendidikan, tetapi juga mendorong keberlanjutan pengembangan akademik dan meningkatkan daya saing universitas dalam menghadapi tantangan global.

Penelitian terdahulu telah banyak membahas hubungan antara kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan komitmen organisasi di berbagai sektor, termasuk pendidikan tinggi. Beberapa studi menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional dapat meningkatkan komitmen dan motivasi anggota organisasi dengan menginspirasi mereka untuk mencapai tujuan bersama dan menciptakan lingkungan kerja yang positif (Nurjanah et al., 2020). Selain itu, penelitian lain mengungkapkan bahwa budaya organisasi yang inklusif dan mendukung kolaborasi dapat memperkuat komitmen individu terhadap tujuan organisasi (Wright et al., 2022). Di konteks universitas, penelitian oleh Noland & Richards (2014) menyimpulkan bahwa budaya akademik yang kuat dapat meningkatkan keterlibatan mahasiswa dan staf, yang pada gilirannya memperkuat komitmen mereka terhadap visi dan misi universitas. Penelitian-penelitian ini menggarisbawahi pentingnya peran kepemimpinan dan budaya organisasi dalam menciptakan komitmen yang diperlukan untuk mengatasi tantangan yang dihadapi perguruan tinggi di era modern. Namun, masih terbatasnya penelitian yang mengkaji interaksi antara kedua faktor tersebut secara spesifik dalam konteks perguruan tinggi Indonesia menjadi dasar untuk penelitian ini.

Meskipun penelitian sebelumnya telah memberikan wawasan yang berharga mengenai hubungan antara kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan komitmen organisasi, terdapat beberapa kesenjangan yang perlu diatasi. Pertama, sebagian besar penelitian tersebut berfokus pada konteks sektor bisnis atau industri tertentu, sehingga penerapannya dalam konteks perguruan tinggi, terutama di Indonesia, masih terbatas. Sebagian besar penelitian yang ada juga belum menggali secara mendalam bagaimana interaksi antara kepemimpinan transformasional dan budaya akademik dapat saling memperkuat untuk meningkatkan komitmen organisasi di universitas. Selain itu, banyak studi yang belum memperhitungkan faktor-faktor kontekstual yang spesifik di perguruan tinggi Indonesia, seperti dinamika politik, sosial, dan ekonomi yang dapat memengaruhi penerapan kepemimpinan dan budaya organisasi di lingkungan akademik. Dengan demikian, masih diperlukan penelitian yang lebih mendalam untuk memahami bagaimana kedua faktor ini bekerja dalam meningkatkan komitmen organisasi di universitas, serta bagaimana faktor-faktor lokal dan budaya akademik Indonesia memengaruhi hubungan tersebut. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional dan budaya akademik terhadap komitmen organisasi di universitas serta bagaimana interaksi keduanya dapat meningkatkan kinerja universitas secara keseluruhan.

## METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain survei untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional dan budaya akademik terhadap komitmen organisasi di Universitas Musamus. Pendekatan kuantitatif dipilih karena memungkinkan pengumpulan data yang objektif dan terukur mengenai hubungan antar variabel yang diteliti. Desain survei memungkinkan pengumpulan data dalam jumlah besar dari berbagai responden, sehingga hasil penelitian dapat digeneralisasikan untuk populasi yang lebih luas. Dalam penelitian ini, data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarluaskan kepada dosen, staf, dan mahasiswa yang menjadi subjek penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh dosen, staf, dan mahasiswa yang berada di Universitas Musamus. Sampel penelitian dipilih menggunakan teknik purposive sampling, dengan kriteria dosen dan staf yang memiliki pengalaman lebih dari satu tahun bekerja di universitas tersebut serta mahasiswa aktif yang terlibat dalam kegiatan akademik secara rutin. Pemilihan sampel ini bertujuan untuk memastikan bahwa responden memiliki pemahaman yang cukup mengenai lingkungan organisasi di universitas dan dapat memberikan jawaban yang relevan terkait dengan kepemimpinan transformasional, budaya akademik, dan komitmen organisasi.

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner yang terdiri dari tiga bagian utama. Bagian pertama mengukur kepemimpinan transformasional, yang meliputi dimensi-dimensi seperti visi pemimpin, inspirasi, pemberdayaan, dan perhatian terhadap kebutuhan individu. Bagian kedua mengukur budaya akademik, yang mencakup nilai-nilai, norma, dan perilaku yang diterima dan dipraktikkan dalam lingkungan universitas, seperti keterbukaan, kolaborasi, dan orientasi pada pengembangan ilmu pengetahuan. Bagian ketiga mengukur komitmen organisasi, yang mencakup keterlibatan, loyalitas, dan kesetiaan anggota organisasi terhadap universitas. Semua variabel diukur menggunakan skala Likert dengan rentang nilai dari 1 (sangat tidak setuju) hingga 5 (sangat setuju), yang telah divalidasi sebelumnya melalui uji validitas dan reliabilitas. Data akan dikumpulkan dengan cara menyebarkan kuesioner kepada responden di Universitas Musamus pada rentang waktu Mei hingga Juli 2024. Kuesioner dapat disebarluaskan secara langsung kepada responden yang berada di kampus, maupun melalui platform daring untuk memastikan akses yang lebih luas dan kemudahan pengisian oleh responden yang memiliki keterbatasan waktu. Setiap responden diberikan waktu tertentu untuk mengisi kuesioner, dan pengumpulan data dilakukan secara anonim untuk mengurangi

bias dalam memberikan jawaban. Sebelum distribusi kuesioner dilakukan, ujicoba instrumen akan dilakukan pada sejumlah responden terbatas untuk memastikan kejelasan pertanyaan dan reliabilitas data yang diperoleh.

Data yang terkumpul akan dianalisis menggunakan teknik analisis regresi berganda, yang memungkinkan pengujian pengaruh simultan dari kepemimpinan transformasional dan budaya akademik terhadap komitmen organisasi. Sebelum melakukan analisis regresi, terlebih dahulu dilakukan uji validitas dan reliabilitas untuk memastikan bahwa instrumen penelitian dapat mengukur dengan akurat variabel yang dimaksud. Uji normalitas dan multikolinieritas juga akan dilakukan untuk memastikan bahwa data yang digunakan memenuhi asumsi yang diperlukan dalam analisis regresi berganda. Hasil analisis ini akan memberikan gambaran mengenai seberapa besar pengaruh masing-masing faktor terhadap komitmen organisasi dan sejauh mana keduanya saling berinteraksi dalam meningkatkan kinerja universitas.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil

Kepemimpinan transformasional dan budaya akademik merupakan dua elemen fundamental yang saling melengkapi dalam membangun komitmen organisasi di institusi pendidikan tinggi. Kepemimpinan transformasional ditandai dengan kemampuan pemimpin untuk menginspirasi, memberikan motivasi, serta memberdayakan anggota organisasi melalui visi yang jelas dan pendekatan yang berorientasi pada individu. Sementara itu, budaya akademik mencakup nilai-nilai, norma, dan praktik yang terinternalisasi dalam lingkungan universitas, seperti kolaborasi, inovasi, dan orientasi pada pengembangan ilmu pengetahuan. Sinergi antara kepemimpinan transformasional dan budaya akademik diyakini mampu meningkatkan keterlibatan emosional, loyalitas, dan rasa tanggung jawab anggota organisasi terhadap institusi. Dalam konteks Universitas Musamus, pemahaman terhadap hubungan kedua variabel ini menjadi penting untuk menciptakan strategi pengelolaan organisasi yang efektif, yang tidak hanya mendukung pencapaian visi dan misi universitas, tetapi juga meningkatkan kualitas pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat secara menyeluruh. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis sejauh mana kepemimpinan transformasional dan budaya akademik memengaruhi komitmen organisasi, serta bagaimana keduanya dapat dioptimalkan untuk meningkatkan kinerja institusi di tengah tantangan globalisasi dan disrupsi digital.

Tabel 1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Indikator	Korelasi Item-Total	Cronbach's Alpha
Kepemimpinan Transformasional	Visi Pemimpin	0.75	0.88
	Inspirasi	0.81	
	Pemberdayaan	0.77	
	Perhatian Individu	0.79	
Budaya Akademik	Nilai-nilai Universitas	0.74	0.85
	Kolaborasi	0.79	
	Inovasi	0.82	
Komitmen Organisasi	Keterlibatan	0.79	0.87
	Loyalitas	0.80	
	Kesetiaan	0.78	

Tabel di atas menunjukkan hasil uji validitas dan reliabilitas untuk variabel-variabel yang diteliti, dengan indikator yang mencakup kepemimpinan transformasional, budaya akademik, dan komitmen organisasi. Korelasi item-total untuk masing-masing indikator berada dalam rentang 0.74 hingga 0.82, yang mengindikasikan bahwa setiap indikator memiliki hubungan yang kuat dengan skor total dari variabel yang diukur. Selain itu, nilai Cronbach's Alpha untuk masing-masing variabel berada di atas 0.80, menunjukkan tingkat konsistensi internal yang sangat baik dan reliabilitas yang tinggi pada instrumen penelitian. Hal ini menandakan bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian ini dapat dipercaya untuk mengukur variabel-variabel yang dimaksud dengan akurat dan konsisten.

Tabel 2. Uji Normalitas

Variabel	Statistik K-S	Signifikansi	Kesimpulan Normalitas
Kepemimpinan Transformasional	0.087	0.200	Normal
Budaya Akademik	0.076	0.200	Normal
Komitmen Organisasi	0.092	0.200	Normal

Hasil uji normalitas menunjukkan bahwa semua variabel yang diuji, yaitu Kepemimpinan Transformasional, Budaya Akademik, dan Komitmen Organisasi, memenuhi asumsi normalitas. Nilai statistik Kolmogorov-Smirnov (K-S) untuk ketiga variabel masing-masing adalah 0.087, 0.076, dan 0.092, dengan tingkat signifikansi sebesar 0.200, yang lebih besar dari 0.05. Hal ini mengindikasikan bahwa data untuk ketiga variabel terdistribusi secara normal, sehingga dapat dilanjutkan untuk analisis lebih lanjut.

Tabel 3. R-Square Model

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Standard Error of Estimate
Model 1 (Regresi Berganda)	0.82	0.67	0.65	0.21

Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa nilai R sebesar 0,82 mengindikasikan hubungan yang kuat antara variabel independen dan variabel dependen. Nilai R Square sebesar 0,67 menunjukkan bahwa 67% variabilitas variabel dependen dapat dijelaskan oleh variabel independen dalam model ini, sementara sisanya sebesar 33% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model. Adjusted R Square sebesar 0,65 mengonfirmasi bahwa model tetap memiliki tingkat penjelasan yang baik setelah mempertimbangkan jumlah variabel independen dan ukuran sampel, sehingga mengurangi potensi bias estimasi. Nilai Standard Error of Estimate sebesar 0,21 menunjukkan tingkat penyimpangan rata-rata prediksi dari nilai aktual, dengan nilai yang relatif kecil ini menandakan model memiliki akurasi prediksi yang cukup baik.

### Pembahasan

Budaya akademik yang mendukung nilai-nilai seperti kolaborasi, inovasi, dan keterbukaan memegang peranan penting dalam membentuk sikap dan perilaku anggota organisasi di universitas (Caliskan & Zhu, 2020). Nilai-nilai tersebut menciptakan lingkungan yang kondusif untuk pengembangan sumber daya manusia, yang pada gilirannya memperkuat komitmen anggota terhadap universitas. Kolaborasi yang terbentuk di antara dosen, staf, dan mahasiswa mendorong terciptanya atmosfer kerja yang sinergis, di mana semua pihak merasa terlibat dalam pencapaian tujuan bersama (Zhuang & Zhou, 2023). Ketika individu merasa menjadi bagian dari tim yang bekerja bersama untuk mencapai visi universitas, mereka lebih termotivasi untuk memberikan kontribusi terbaiknya, baik dalam bidang akademik maupun non-akademik. Inovasi juga memainkan peran sentral dalam budaya akademik yang positif. Universitas yang mengedepankan nilai-nilai inovasi mendorong anggotanya untuk berpikir kreatif, mencari solusi baru, dan beradaptasi dengan perubahan (Al-Husseini et al., 2021). Inovasi ini tidak hanya terbatas pada pengembangan ilmu pengetahuan, tetapi juga dalam cara-cara baru dalam mengelola proses belajar mengajar, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat. Ketika anggota organisasi diberikan kebebasan untuk berinovasi, mereka merasa lebih dihargai dan memiliki rasa kepemilikan terhadap tujuan universitas. Hal ini berdampak pada peningkatan komitmen mereka untuk mendukung visi dan misi universitas secara berkelanjutan.

Nilai keterbukaan dalam budaya akademik berfungsi untuk memperkuat hubungan antar anggota organisasi (Lam et al., 2021). Keterbukaan dalam komunikasi, baik di tingkat atas maupun antar rekan sejawat, memungkinkan adanya pertukaran ide dan informasi yang lebih transparan. Ketika anggota universitas merasa bebas untuk menyampaikan pendapat, kritik konstruktif, dan berbagi pengalaman, terciptalah suasana saling percaya yang mendalam. Hal ini bukan hanya mempererat hubungan antar individu, tetapi juga memperkuat rasa kebersamaan yang mendorong komitmen kolektif terhadap tujuan universitas. Sebaliknya, ketertutupan dapat menciptakan perasaan terisolasi dan mengurangi keterlibatan anggota dalam proses pengambilan keputusan, yang dapat merugikan organisasi.

Budaya akademik yang kuat juga berkontribusi pada penciptaan lingkungan yang inklusif dan suportif, di mana setiap individu merasa dihargai dan didukung dalam pengembangan dirinya (Cook-Sather, 2020). Ini menciptakan rasa aman dan nyaman yang memungkinkan anggota universitas untuk fokus pada pencapaian tujuan bersama tanpa khawatir akan diskriminasi atau ketidakadilan. Dalam lingkungan seperti ini, anggota universitas merasa bahwa usaha mereka dihargai, yang meningkatkan motivasi untuk terus berkontribusi. Komitmen yang tinggi terhadap organisasi tumbuh karena adanya rasa keterhubungan dan saling menghormati, yang membuat anggota merasa bertanggung jawab untuk berkontribusi pada kesuksesan universitas.

Budaya akademik yang mendukung kolaborasi, inovasi, dan keterbukaan menciptakan lingkungan yang memperkuat komitmen organisasi di universitas (Allassaf et al., 2020). Ketika nilai-nilai tersebut diinternalisasi oleh seluruh anggota universitas, tidak hanya akan meningkatkan hubungan antar individu, tetapi juga memperbaiki kinerja universitas secara keseluruhan. Komitmen yang tinggi terhadap organisasi menjadi dasar bagi tercapainya tujuan universitas dalam meningkatkan kualitas pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat. Dengan demikian, budaya akademik yang positif menjadi faktor utama yang mendasari keberhasilan universitas dalam menghadapi tantangan globalisasi dan disrupsi digital.

Budaya akademik yang berkembang di suatu universitas memegang peranan penting dalam membentuk sikap dan perilaku anggota organisasi, baik dosen, staf, maupun mahasiswa, terhadap institusi tersebut (Dzimińska et al., 2020). Budaya ini mencakup nilai-nilai yang diterima dan dipraktikkan dalam lingkungan akademik, seperti kolaborasi, inovasi, keterbukaan, dan penghargaan terhadap keberagaman. Ketika nilai-nilai tersebut dijadikan landasan dalam setiap interaksi dan kegiatan universitas, anggota organisasi merasa dihargai dan dihormati, yang pada gilirannya meningkatkan rasa memiliki dan komitmen mereka terhadap tujuan bersama. Oleh karena itu, budaya akademik yang positif menjadi katalisator penting dalam meningkatkan motivasi dan keterlibatan seluruh anggota organisasi dalam mencapai visi dan misi universitas (Dzimińska et al., 2020).

Nilai kolaborasi dalam budaya akademik, misalnya, memungkinkan terciptanya interaksi yang lebih produktif antar anggota organisasi (Grover et al., 2022). Kolaborasi yang didorong oleh pemimpin yang transformasional dapat memperkuat hubungan antar dosen, mahasiswa, dan staf dalam upaya mencapai tujuan bersama. Dalam konteks universitas, kolaborasi ini tidak hanya terbatas pada hubungan antar individu di dalam ruang kelas atau penelitian, tetapi

juga dalam pengembangan program-program akademik dan kegiatan universitas lainnya. Ketika anggota organisasi merasa bahwa mereka dapat bekerja bersama untuk mencapai tujuan yang lebih besar, rasa solidaritas dan komitmen terhadap universitas pun meningkat, menciptakan iklim yang mendukung inovasi dan pengembangan akademik.

Inovasi sebagai salah satu nilai budaya akademik yang penting juga berperan signifikan dalam meningkatkan komitmen organisasi (Lam et al., 2021). Universitas yang mendorong pemikiran kreatif dan inovatif akan menciptakan lingkungan yang dinamis dan penuh tantangan, di mana anggota organisasi merasa terdorong untuk mengembangkan diri dan berkontribusi lebih banyak lagi. Inovasi tidak hanya berlaku pada pengembangan penelitian dan program akademik, tetapi juga pada perbaikan sistem manajerial dan administrasi universitas. Budaya inovasi memberikan ruang bagi anggota untuk berpikir kritis dan mencoba solusi baru, yang tidak hanya meningkatkan kualitas pendidikan dan penelitian, tetapi juga memperkuat komitmen mereka terhadap universitas sebagai tempat untuk berkembang.

Selain itu, keterbukaan dalam budaya akademik memungkinkan terciptanya komunikasi yang lebih baik di antara anggota organisasi (Moradi et al., 2021). Dalam lingkungan yang terbuka, semua pihak dapat menyampaikan ide, pendapat, dan kritik dengan bebas tanpa takut akan repercusi. Hal ini memperkuat rasa percaya antar anggota organisasi dan meningkatkan kesadaran kolektif untuk mencapai tujuan bersama. Ketika anggota organisasi merasa bahwa suara mereka didengar dan dihargai, mereka lebih cenderung untuk berkomitmen pada tujuan organisasi dan berkontribusi lebih banyak. Budaya keterbukaan ini juga mendorong terjadinya evaluasi dan perbaikan berkelanjutan, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja universitas secara keseluruhan.

Dengan adanya budaya akademik yang kuat, hubungan antar individu di universitas menjadi lebih harmonis dan produktif. Nilai-nilai kolaborasi, inovasi, dan keterbukaan yang diterapkan dalam setiap aspek kehidupan universitas menciptakan suasana yang mendukung pencapaian tujuan akademik (Gamage et al., 2021). Budaya yang mendukung hubungan yang positif antara dosen, mahasiswa, dan staf tidak hanya meningkatkan kualitas interaksi sehari-hari, tetapi juga mendorong komitmen yang lebih tinggi terhadap universitas. Komitmen yang kuat terhadap universitas pada gilirannya berkontribusi pada kinerja universitas secara keseluruhan, baik dalam hal kualitas pendidikan, penelitian, maupun pengabdian kepada masyarakat. Oleh karena itu, budaya akademik yang mendukung kolaborasi, inovasi, dan keterbukaan menjadi elemen kunci dalam menciptakan universitas yang sukses dan berdaya saing tinggi.

Interaksi antara kepemimpinan transformasional dan budaya akademik memegang peranan penting dalam menciptakan lingkungan yang mendukung peningkatan kinerja universitas (Al-Husseini et al., 2021). Kepemimpinan transformasional yang kuat dapat memperkuat budaya akademik yang ada di universitas dengan cara menanamkan nilai-nilai yang mendukung visi dan misi institusi. Pemimpin yang transformasional memiliki kemampuan untuk menginspirasi dan memotivasi anggota organisasi untuk bekerja menuju tujuan bersama melalui komunikasi yang efektif, perhatian terhadap perkembangan individu, dan contoh kepemimpinan yang dapat diteladani. Ketika pemimpin mampu menggerakkan visi yang jelas dan mendorong perilaku positif, nilai-nilai tersebut akan terinternalisasi dalam budaya akademik yang lebih luas, memperkuat komitmen anggota terhadap universitas.

Selain itu, budaya akademik yang positif juga mendukung penerapan prinsip-prinsip kepemimpinan transformasional. Budaya akademik yang mengutamakan kolaborasi, keterbukaan, inovasi, dan dukungan terhadap pembelajaran seumur hidup menciptakan suasana yang subur untuk mengembangkan ide-ide baru dan meningkatkan kreativitas (Wright et al., 2022). Dalam budaya yang mendukung, pemimpin tidak hanya memberikan arahan, tetapi juga memperhatikan kebutuhan dan aspirasi anggota organisasi, serta menciptakan ruang untuk pengembangan potensi mereka. Hal ini memungkinkan penerapan nilai-nilai kepemimpinan transformasional lebih efektif karena anggota organisasi merasa dihargai dan termotivasi untuk berkontribusi dalam mencapai tujuan bersama.

Kepemimpinan transformasional berfungsi sebagai katalisator dalam pengembangan budaya akademik yang lebih kuat (Alzoraiki et al., 2024). Pemimpin yang memiliki visi yang jelas dapat membentuk kebijakan yang mendukung keberlanjutan budaya akademik yang mendalam. Dengan memberikan dukungan terhadap inovasi dalam penelitian, pengajaran, dan pembelajaran, serta mendorong kerjasama lintas disiplin ilmu, kepemimpinan transformasional mendorong terciptanya suasana akademik yang produktif. Kepemimpinan yang demikian juga berperan dalam menciptakan struktur dan lingkungan yang memungkinkan individu untuk berkembang secara profesional dan pribadi, yang pada gilirannya akan memperkuat komitmen mereka terhadap universitas.

Interaksi antara keduanya tidak hanya memperkuat komitmen individu terhadap universitas, tetapi juga menciptakan sinergi yang lebih besar dalam mencapai kinerja universitas yang optimal. Ketika anggota organisasi merasa bahwa mereka bagian dari komunitas akademik yang inklusif, produktif, dan inovatif, mereka akan lebih termotivasi untuk berkontribusi dalam meningkatkan kualitas pendidikan dan penelitian. Budaya akademik yang mendukung akan memberikan ruang bagi anggota organisasi untuk berkembang, sedangkan kepemimpinan transformasional akan memfasilitasi pengembangan tersebut melalui arahan yang jelas dan dorongan untuk bekerja dengan lebih efektif dan efisien (Akdere & Egan, 2020). Sebaliknya, budaya yang buruk atau tidak kondusif akan membatasi efektivitas kepemimpinan transformasional, menghambat kolaborasi dan kreativitas yang diperlukan untuk mendorong perubahan dan inovasi di universitas.

Pada akhirnya, kedua faktor ini bekerja saling melengkapi dan memperkuat satu sama lain, menciptakan lingkungan yang dinamis dan progresif yang mampu meningkatkan kinerja universitas secara keseluruhan. Kinerja universitas tidak hanya ditentukan oleh faktor eksternal seperti pendanaan atau fasilitas, tetapi juga oleh faktor internal seperti kepemimpinan yang transformasional dan budaya akademik yang mendukung (Li & Liu, 2022). Oleh karena itu, penting bagi universitas untuk mengembangkan kedua faktor ini secara bersamaan, memastikan bahwa kepemimpinan yang ada dapat menciptakan budaya yang mendukung dan budaya tersebut mampu memperkuat penerapan prinsip-prinsip

kepemimpinan transformasional. Dengan demikian, universitas dapat mencapai kinerja yang lebih baik dalam berbagai aspek, seperti pengajaran, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat.

Kepemimpinan transformasional yang efektif dan budaya akademik yang mendukung ternyata memiliki kontribusi yang besar dalam membentuk komitmen anggota organisasi (Bacha & Kosa, 2024). Komitmen ini, pada gilirannya, berperan penting dalam meningkatkan kinerja universitas secara keseluruhan. Hasil ini mengonfirmasi pentingnya dua faktor utama ini dalam menciptakan lingkungan yang produktif dan mendukung pencapaian visi serta misi universitas. Namun, meskipun pengaruh kedua faktor ini sangat signifikan, ada faktor lain yang juga memengaruhi komitmen organisasi dan kinerja universitas. Faktor-faktor eksternal seperti kebijakan pemerintah, sumber daya yang tersedia, dan kondisi ekonomi, serta faktor internal lainnya seperti sistem penghargaan, pengembangan karier, dan proses evaluasi kinerja, mungkin juga memiliki dampak yang signifikan terhadap komitmen organisasi di universitas. Oleh karena itu, meskipun kepemimpinan transformasional dan budaya akademik adalah faktor yang sangat berpengaruh, faktor-faktor lain perlu dipertimbangkan untuk memahami secara lebih komprehensif dinamika kinerja universitas.

Penelitian ini memberikan gambaran yang jelas bahwa penguatan kepemimpinan transformasional dan budaya akademik yang mendukung dapat menjadi strategi yang sangat efektif dalam meningkatkan kinerja universitas di masa depan. Pemimpin yang mampu menginspirasi dan memberikan contoh yang baik, serta budaya akademik yang mendorong kolaborasi, inovasi, dan keterbukaan, dapat memperkuat komitmen individu terhadap tujuan organisasi. Ini akan menciptakan atmosfer yang mendukung peningkatan kualitas pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat. Universitas Musamus, dengan fokus pada kedua faktor ini, dapat menciptakan lingkungan yang lebih kondusif untuk meningkatkan kinerja akademik dan daya saingnya di tingkat nasional dan internasional.

## KESIMPULAN

Budaya akademik yang mendukung nilai-nilai kolaborasi, inovasi, dan keterbukaan menjadi fondasi penting dalam menciptakan lingkungan yang kondusif untuk pengembangan sumber daya manusia dan peningkatan kinerja universitas. Nilai-nilai ini memperkuat hubungan antar anggota organisasi, mendorong kreativitas, serta menciptakan rasa kepemilikan dan komitmen kolektif terhadap visi dan misi institusi. Kolaborasi yang produktif, inovasi yang berkelanjutan, dan keterbukaan dalam komunikasi tidak hanya mempererat solidaritas antar individu, tetapi juga meningkatkan kualitas pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat. Selain itu, kepemimpinan transformasional berperan strategis dalam memperkuat budaya akademik dengan menginspirasi dan memotivasi anggota organisasi untuk terlibat secara aktif dalam mencapai tujuan bersama. Dengan demikian, budaya akademik yang kuat menjadi elemen kunci dalam membangun universitas yang kompetitif dan adaptif terhadap tantangan globalisasi dan disrupsi digital.

Kepemimpinan transformasional dan budaya akademik yang mendukung memiliki peran strategis dalam meningkatkan kinerja universitas secara menyeluruh. Pemimpin yang inspiratif dan visioner dapat menciptakan kebijakan serta struktur yang mendorong kolaborasi, inovasi, dan pengembangan potensi individu, sementara budaya akademik yang inklusif dan produktif memberikan ruang bagi anggota organisasi untuk berkembang secara profesional dan pribadi. Interaksi antara keduanya memperkuat komitmen organisasi, meningkatkan motivasi, dan menciptakan sinergi dalam mencapai tujuan universitas, baik dalam pengajaran, penelitian, maupun pengabdian kepada masyarakat. Meskipun kedua faktor ini signifikan, faktor eksternal seperti kebijakan pemerintah, sumber daya, dan kondisi ekonomi, serta faktor internal lainnya, juga berkontribusi pada kinerja universitas. Oleh karena itu, pendekatan holistik yang mempertimbangkan berbagai faktor ini diperlukan untuk menciptakan lingkungan akademik yang dinamis, inovatif, dan kompetitif, seperti yang menjadi visi Universitas Musamus dalam meningkatkan daya saingnya di tingkat nasional dan internasional.

## UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada Universitas Musamus atas dukungan dan fasilitas yang diberikan selama pelaksanaan penelitian ini. Tanpa bimbingan, bantuan, dan kontribusi dari pihak universitas, penelitian ini tidak akan terlaksana dengan baik. Penulis juga mengapresiasi lingkungan akademik yang mendukung, yang telah menjadi tempat subur untuk pengembangan ide-ide dan pencapaian hasil yang bermakna. Semoga hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi positif bagi kemajuan Universitas Musamus dan masyarakat luas. Terima kasih atas segala kesempatan dan kepercayaan yang telah diberikan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Akdere, M., & Egan, T. (2020). Transformational leadership and human resource development: Linking employee learning, job satisfaction, and organizational performance. *Human Resource Development Quarterly*, 31(4), 393–421.
- Akour, M., & Alenezi, M. (2022). Higher education future in the era of digital transformation. *Education Sciences*, 12(11), 784.
- Al-Husseini, S., El Beltagi, I., & Moizer, J. (2021). Transformational leadership and innovation: the mediating role of knowledge sharing amongst higher education faculty. *International Journal of Leadership in Education*, 24(5), 670–693.

- Al-Refaei, A. A.-A., Ali, H. B. M., Ateeq, A. A., & Alzoraiki, M. (2023). An integrated mediating and moderating model to improve service quality through job involvement, job satisfaction, and organizational commitment. *Sustainability*, *15*(10), 7978.
- Al-Swidi, A. K., Gelaidan, H. M., & Saleh, R. M. (2021). The joint impact of green human resource management, leadership and organizational culture on employees' green behaviour and organisational environmental performance. *Journal of Cleaner Production*, *316*, 128112.
- Alassaf, D., Dabić, M., Shifrer, D., & Daim, T. (2020). The impact of open-border organization culture and employees' knowledge, attitudes, and rewards with regards to open innovation: an empirical study. *Journal of Knowledge Management*, *24*(9), 2273–2297.
- Alzoraiki, M., Ahmad, A. R., Ateeq, A., & Milhem, M. (2024). The role of transformational leadership in enhancing school culture and teaching performance in Yemeni public schools. *Frontiers in Education*, *9*, 1413607.
- Amtu, O., Souisa, S. L., Joseph, L. S., & Lumamuly, P. C. (2021). Contribution of leadership, organizational commitment and organizational culture to improve the quality of higher education. *International Journal of Innovation*, *9*(1), 131–157.
- Bacha, N. S., & Kosa, C. A. (2024). Nurturing sense of institutional citizenship behavior: Role of perceived transformational leadership style and organizational support mediated by affective professional commitment. *Leadership and Policy in Schools*, *23*(2), 235–252.
- Caliskan, A., & Zhu, C. (2020). Organizational culture and educational innovations in Turkish higher education: Perceptions and reactions of students. *Educational Sciences: Theory & Practice*, *20*(1), 20–39.
- Cook-Sather, A. (2020). Respecting voices: How the co-creation of teaching and learning can support academic staff, underrepresented students, and equitable practices. *Higher Education*, *79*(5), 885–901.
- Dzimińska, M., Fijałkowska, J., & Sułkowski, Ł. (2020). A conceptual model proposal: Universities as culture change agents for sustainable development. *Sustainability*, *12*(11), 4635.
- Gamage, K. A. A., Dehideniya, D., & Ekanayake, S. Y. (2021). The role of personal values in learning approaches and student achievements. *Behavioral Sciences*, *11*(7), 102.
- Grover, V., Tseng, S.-L., & Pu, W. (2022). A theoretical perspective on organizational culture and digitalization. *Information & Management*, *59*(4), 103639.
- Kılınc, A. Ç., Polatcan, M., Savaş, G., & Er, E. (2024). How transformational leadership influences teachers' commitment and innovative practices: Understanding the moderating role of trust in principal. *Educational Management Administration & Leadership*, *52*(2), 455–474.
- Lam, L., Nguyen, P., Le, N., & Tran, K. (2021). The relation among organizational culture, knowledge management, and innovation capability: Its implication for open innovation. *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*, *7*(1), 66.
- Li, L., & Liu, Y. (2022). An integrated model of principal transformational leadership and teacher leadership that is related to teacher self-efficacy and student academic performance. *Asia Pacific Journal of Education*, *42*(4), 661–678.
- Mohamed Hashim, M. A., Tlemsani, I., & Matthews, R. (2022). Higher education strategy in digital transformation. *Education and Information Technologies*, *27*(3), 3171–3195.
- Moradi, E., Jafari, S. M., Doorbash, Z. M., & Mirzaei, A. (2021). Impact of organizational inertia on business model innovation, open innovation and corporate performance. *Asia Pacific Management Review*, *26*(4), 171–179.
- Mwesigwa, R., Tusiime, I., & Ssekiziyivu, B. (2020). Leadership styles, job satisfaction and organizational commitment among academic staff in public universities. *Journal of Management Development*, *39*(2), 253–268.
- Nurjanah, S., Pebianti, V., & Handaru, A. W. (2020). The influence of transformational leadership, job satisfaction, and organizational commitments on Organizational Citizenship Behavior (OCB) in the inspectorate general of the Ministry of Education and Culture. *Cogent Business & Management*, *7*(1), 1793521.
- Park, J., Han, S. J., Kim, J., & Kim, W. (2022). Structural relationships among transformational leadership, affective organizational commitment, and job performance: the mediating role of employee engagement. *European Journal of Training and Development*, *46*(9), 920–936.
- Saad Alessa, G. (2021). The dimensions of transformational leadership and its organizational effects in public universities in Saudi Arabia: A systematic review. *Frontiers in Psychology*, *12*, 682092.
- Schiuma, G., Schettini, E., Santarsiero, F., & Carlucci, D. (2022). The transformative leadership compass: six competencies for digital transformation entrepreneurship. *International Journal of Entrepreneurial Behavior & Research*, *28*(5), 1273–1291.
- Thomas, E., Faccin, K., & Asheim, B. T. (2021). Universities as orchestrators of the development of regional innovation ecosystems in emerging economies. *Growth and Change*, *52*(2), 770–789.
- Wright, C., Ritter, L. J., & Wisse Gonzales, C. (2022). Cultivating a collaborative culture for ensuring sustainable development goals in higher education: An integrative case study. *Sustainability*, *14*(3), 1273.
- Zhuang, T., & Zhou, H. (2023). Developing a synergistic approach to engineering education: China's national policies on university–industry educational collaboration. *Asia Pacific Education Review*, *24*(1), 145–165.