

## Kajian Harmonisasi dan Inovasi Kerja Dosen: Studi Kasus di Perguruan Tinggi Swasta di Kota Medan

Rusdiana Br Simamora<sup>1\*</sup>, Irwadi<sup>2</sup>, Michelyn Leonid<sup>3</sup>

<sup>1,2</sup>Dosen S.T. Manajemen Bisnis Multi Sarana Manajemen Administrasi dan Rekayasa Teknologi

<sup>3</sup>Mahasiswa, S.T. Manajemen Bisnis Multi Sarana Manajemen Administrasi dan Rekayasa Teknologi

Email: rusdianasimamora@gmail.com

### Abstract

*This study aims to analyze the role of dedication harmonization in mediating the influence of servant leadership, lack of management support, and work overload on lecturers' work innovation at private universities in Medan City. The quantitative approach used in the research is the Structural Equation Model (SEM). In this study, the target population and sample were 103 lecturers at the College of Economics (STIE) in Medan City, including STIE IBMI, STIE Eka Prasetya, STIE Profesional Indonesia, STIE Pangeran Antasari, STMB Multi Smart, and STIE Graha Kirana. Additionally, we collected data using a questionnaire that aligned with the dimensions or indicators of each research variable. The results showed that servant leadership had a direct positive and signifikan effect on dedication harmonization. Lack of management support also showed a positive and signifikan effect on dedication harmonization. Conversely, work overload did not have a signifikan effect on dedication harmonization. We proved that dedication harmonization had a positive and signifikan effect on lecturers' work innovation. In addition, dedication harmonization mediated the influence of servant leadership and a lack of management support on lecturers' work innovation. However, dedication harmonization did not mediate the effect of work overload on lecturers' work innovation. These findings indicate that increasing servant leadership and adequate management support have the potential to improve lecturers' work innovation through dedication harmonization, while excessive workload has no signifikan effect on work innovation, and dedication harmonization does not function as a mediator in this context. This study provides important insights for private university managers in designing strategies to improve lecturers' work innovation through effective leadership development and managerial support.*

**Keywords:** Harmony of Dedication, Innovation, Lecturer, Medan

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran harmonisasi dedikasi dalam

memediasi pengaruh servant leadership, lack of management support, dan work overload terhadap inovasi kerja dosen di perguruan tinggi swasta di Kota Medan. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan model Structural Equation Model (SEM). Adapun target populasi dan sampel dalam penelitian ini yaitu 103 dosen di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) di Kota Medan, yang mencakup STIE IBMI, STIE Eka Prasetya, STIE Profesional Indonesia, STIE Pangeran Antasari, STMB Multi Smart, dan STIE Graha Kirana. Selanjutnya data dikumpulkan melalui kuesioner yang dirancang berdasarkan dimensi atau indikator dari setiap variabel penelitian. Hasil penelitian menunjukkan bahwa servant leadership secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap harmonisasi dedikasi. Lack of management support juga menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap harmonisasi dedikasi. Sebaliknya, work overload tidak berpengaruh signifikan terhadap harmonisasi dedikasi. Harmonisasi dedikasi terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap inovasi kerja dosen. Selain itu, harmonisasi dedikasi memediasi pengaruh servant leadership dan lack of management support terhadap inovasi kerja dosen. Namun, harmonisasi dedikasi tidak memediasi pengaruh work overload terhadap inovasi kerja dosen. Temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan servant leadership dan dukungan manajemen yang memadai berpotensi memperbaiki inovasi kerja dosen melalui harmonisasi dedikasi, sementara beban kerja yang berlebihan tidak berpengaruh signifikan pada inovasi kerja, dan harmonisasi dedikasi tidak berfungsi sebagai mediator dalam konteks ini. Penelitian ini memberikan wawasan penting bagi pengelola perguruan tinggi swasta dalam merancang strategi untuk meningkatkan inovasi kerja dosen melalui pengembangan kepemimpinan dan dukungan manajerial yang efektif.

**Kata Kunci** : *Harmonisasi Dedikasi, Inovasi, Dosen, Medan*

## **Pendahuluan**

Dalam era globalisasi dan persaingan yang semakin ketat, inovasi menjadi kunci keberhasilan bagi institusi pendidikan tinggi, termasuk di perguruan tinggi swasta (PTS) di Kota Medan (Nasib, 2021). Inovasi dalam pekerjaan dosen tidak hanya diperlukan untuk meningkatkan kualitas pendidikan, tetapi juga untuk menjaga relevansi perguruan tinggi dalam menghadapi perubahan kebutuhan industri dan masyarakat (Syaifullah, 2021). Namun, inovasi kerja dosen tidak selalu mudah untuk dicapai, karena dipengaruhi oleh berbagai faktor internal dan eksternal yang terkait dengan lingkungan kerja (Novirsari, 2022).

Perguruan tinggi swasta di Kota Medan menghadapi tantangan dalam mendorong inovasi kerja di kalangan dosen. Salah satu isu yang muncul adalah ketidakmampuan manajemen untuk memberikan dukungan yang memadai, baik dari segi kebijakan, fasilitas, maupun sumber daya. Banyak dosen merasa bahwa beban kerja yang dosen hadapi terlalu berat, termasuk tanggung jawab administrasi, pengajaran, dan penelitian, yang membuat dosen kesulitan untuk fokus pada pengembangan ide-ide inovatif (Munandar et al., 2022). Berdasarkan data dari LL Dikti Wilayah 1 jumlah perguruan tinggi swasta khususnya STIE ini adalah sebagai berikut:

**Tabel 1. Daftar Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi di Kota Medan**

No	Nama STIE/STMB	Jumlah Dosen	Kluster LPPM
1	IBMI	20	Binaan
2	Eka Prasetya	27	Binaan
3	Profesional Indonesia	3	Binaan
4	Pangeran Antasari	14	Binaan
5	Multi Smart	20	Binaan
6	Graha Kirana	19	Binaan

Sumber: <https://sinta.kemdikbud.go.id/>

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa kinerja dari 6 perguruan tinggi swasta di Kota Medan belum secara maksimal mampu meningkatkan kluster LPPM ditingkat nasional. Masalah utama dalam penelitian ini yaitu servant leadership yang masih belum mampu mengayomi dosen tetap dalam menjalankan tridarma perguruan tinggi. Kemudian lack of management support (LMS) juga belum secara maksimal mendukung aktivitas dosen dalam menjalankan tugas dan tanggungjawabnya. Terakhir work overload yang dibebankan kepada dosen untuk wajib berpartisipasi pada borang akreditasi dan sebagainya.

Salah satu faktor penting yang memengaruhi inovasi kerja dosen adalah servant leadership (F. R. A. Lubis et al., 2023). Servant leadership, yang menekankan pada pelayanan dan pemberdayaan bawahan, dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kreativitas dan inovasi (Nasib, 2020). Pemimpin yang menerapkan servant leadership tidak hanya fokus pada pencapaian tujuan organisasi, tetapi juga peduli terhadap pengembangan individu, yang pada gilirannya dapat meningkatkan motivasi dan keterlibatan dosen dalam berinovasi (Y. Lubis et al., 2023).

Di sisi lain, lack of management support atau kurangnya dukungan manajemen juga menjadi kendala signifikan yang dapat menghambat inovasi kerja dosen (Adriaans et al., 2024). Tanpa dukungan yang memadai dari manajemen, seperti fasilitas, sumber daya, dan penghargaan yang tepat, dosen mungkin merasa tidak termotivasi atau bahkan frustrasi untuk mengembangkan dan menerapkan ide-ide inovatif dosen (Areia et al., 2024). Kurangnya dukungan ini sering kali menjadi salah satu alasan utama mengapa inovasi tidak dapat berkembang dengan baik di institusi pendidikan (Ramesh et al., 2024).

Selain itu, work overload atau beban kerja yang berlebihan juga menjadi tantangan utama yang dihadapi oleh dosen di PTS. Beban kerja yang tinggi, seperti tuntutan mengajar yang berlebihan, tugas administrasi, dan tanggung jawab penelitian yang berat, dapat mengurangi waktu dan energi yang tersedia bagi dosen untuk berinovasi. Ketika dosen merasa terbebani oleh pekerjaan yang menumpuk, dosen mungkin mengalami kelelahan dan stres, yang akhirnya menghambat kreativitas dan inisiatif dosen dalam berinovasi.

Untuk mengatasi tantangan-tantangan tersebut, harmonisasi dedikasi menjadi aspek penting yang dapat memediasi hubungan antara servant

leadership, lack of management support, dan work overload terhadap inovasi kerja dosen. Harmonisasi dedikasi mencerminkan keseimbangan antara komitmen dan integrasi kerja dosen dengan nilai-nilai pribadi serta tujuan institusi (Sikandar et al., 2024). Ketika dedikasi dosen dapat diharmonisasikan dengan lingkungan kerja yang mendukung, dosen cenderung lebih termotivasi untuk mengatasi hambatan-hambatan yang ada dan berkontribusi secara positif melalui inovasi (Passer, 2021).

Namun, penelitian mengenai peran harmonisasi dedikasi dalam memediasi pengaruh servant leadership, lack of management support, dan work overload terhadap inovasi kerja dosen di perguruan tinggi swasta masih sangat terbatas, khususnya di Kota Medan. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi lebih dalam bagaimana ketiga faktor tersebut mempengaruhi inovasi kerja dosen, serta bagaimana harmonisasi dedikasi dapat berperan sebagai mediator dalam konteks ini.

### Metode Penelitian

Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan model SEM (Structural Equation Model). Adapun yang menjadi populasi yaitu dosen di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) di Kota Medan yang berjumlah 103 orang. Selanjutnya teknik penarikan sampel menggunakan total sampling, dimana 103 dosen yang berasal dari STIE IBMI, STIE Eka Prasetya, STIE Profesional Indonesia, STIE Pangeran Antasari, STMB Multi Smart, STIE Graha Kirana. Selanjutnya pengumpulan data menggunakan kuesioner yang disusun berdasarkan dimensi atau indikator dari setiap variabel penelitian.

### Hasil Penelitian dan Pembahasan

#### Construct validity testing

**Tabel 2. Hasil Outlier Model**

Variable	Statement	Loading Factor	Alpha	Information
Servant Leadership (X1)	SL.1	0.937	0.7	Valid
	SL.2	0.936	0.7	Valid
	SL.3	0.862	0.7	Valid
	SL.4	0.926	0.7	Valid
	SL.5	0.872	0.7	Valid
	SL.6	0.877	0.7	Valid
	SL.7	0.795	0.7	Valid
	SL.8	0.834	0.7	Valid
	SL.9	0.754	0.7	Valid
	SL.10	0.936	0.7	Valid
	LMS.1	0.984	0.7	Valid
	LMS.2	0.983	0.7	Valid
	LMS.3	0.972	0.7	Valid

<i>Lack Of Management Support (X2)</i>	LMS.4	0.926	0.7	Valid
	LMS.5	0.932	0.7	Valid
	LMS.6	0.926	0.7	Valid
<i>Work Overload (X3)</i>	WO.1	0.798	0.7	Valid
	WO.2	0.700	0.7	Valid
	WO.3	0.798	0.7	Valid
	WO.4	0.830	0.7	Valid
	WO.5	0.894	0.7	Valid
	WO.6	0.847	0.7	Valid
	WO.7	0.795	0.7	Valid
	WO.8	0.872	0.7	Valid
	WO.9	0.772	0.7	Valid
	WO.10	0.778	0.7	Valid
<i>Harmonisasi Dedikasi (Z)</i>	HD.1	0.983	0.7	Valid
	HD.2	0.921	0.7	Valid
	HD.3	0.965	0.7	Valid
	HD.4	0.918	0.7	Valid
	HD.5	0.976	0.7	Valid
	HD.6	0.944	0.7	Valid
	HD.7	0.927	0.7	Valid
	HD.8	0.779	0.7	Valid
<i>Inovasi Kerja Dosen (Y)</i>	SU1	0.780	0.7	Valid
	SU2	0.829	0.7	Valid
	SU3	0.756	0.7	Valid
	SU4	0.963	0.7	Valid
	SU5	0.902	0.7	Valid
	SU6	0.818	0.7	Valid
	SU7	0.945	0.7	Valid
	SU8	0.897	0.7	Valid
	SU9	0.904	0.7	Valid
	SU10	0.967	0.7	Valid

Dari tabel di atas, diketahui bahwa nilai validitas pertanyaan untuk semua variabel penelitian adalah valid karena nilai validitas secara keseluruhan lebih besar dari 0,7.

### **Construct Reliability Test**

Hasil pengolahan data menunjukkan hasil sebagai berikut:

**Table 3. Construct Reliability**

<b>Variable</b>	<b>Composite Reliability</b>	<b>Average Variance Extracted (AVE)</b>
Servant Leadership (X1)	0.967	0.747
<i>Lack Of Management Support (X2)</i>	0.984	0.910

<i>Work Overload (X3)</i>	0.940	0.615
<i>Harmonisasi Dedikasi (Z)</i>	0.980	0.862
<i>Inovasi Kerja Dosen (Y)</i>	0.969	0.758

Berdasarkan tabel di atas, nilai rata-rata > 0,5. Maka nilai composite reliability > 0,7. Sehingga dapat disimpulkan bahwa indikator-indikator dalam penelitian mampu diukur dengan baik.

### **Coefficient of Determination (R2)**

Koefisien determinasi, adalah ukuran statistik yang digunakan dalam konteks regresi untuk menentukan seberapa baik data asli cocok dengan model regresi yang digunakan.

**Tabel. 4 R-Square**

<b>Variable</b>	<b>R Square</b>	<b>R Square Adjusted</b>
Harmonisasi Dedikasi (Z)	0.638	0.627
Inovasi Kerja Dosen (Y)	0.965	0.963

Berdasarkan data dari tabel diatas maka diketahui bahwa nilai R squared adjusted untuk variabel Harmonisasi Dedikasi t adalah sebesar 0,627 atau 62,7%, sedangkan sisanya sebesar 37,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang bukan merupakan variabel penelitian ini. Kemudian variabel Inovasi Kerja Dosen nilai R squared adjusted sebesar 0,963 atau 96,3%, sedangkan sisanya sebesar 3,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang bukan variabel penelitian ini.

### **Predictive Relevance (Q2)**

Nilai Q2 memiliki arti yang sama dengan koefisien determinasi (R-Square). Q- besar Nilai Square (Q2) 0 menunjukkan model memiliki Predictive relevance, sebaliknya jika sebuah nilai (Q2) kurang dari 0, ini menunjukkan model memiliki relevansi Prediktif kurang; atau dengan kata lain, dimana semua nilai Q2 yang lebih tinggi, model dapat dianggap lebih cocok dengan data. Pertimbangan nilai Q2 dapat dilakukan sebagai berikut

$$Q_2 = 1 - (1 - R_1^2) (1 - R_2^2) \dots (1 - R_n^2)$$

$$Q_2 = 1 - (1 - 0,627) (1 - 0,963)$$

$$Q_2 = 1 - (0,373) (0,037)$$

$$Q_2 = 1 - 0,124801$$

$$Q_2 = 0.875$$

Berdasarkan hasil tersebut nilai Q2 sebesar 0.875 Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel dalam penelitian memberikan sumbangan data keaslian dalam model structural yang ada sebesar 87,5%. Kemudian sisanya 12,5% perlu dikembangkan selain dari variabel penelitian.

## Research Hypothesis Test

**Table 5. Research Hypothesis Test**

Hypothesis	Original Sample (O)	Average (M)	(STDEV)	t Statistik	P Value	Conclusion
Servant Leadership (X1) -> <i>Harmonisasi Dedikasi (Z)</i>	1.312	1.291	0.228	5.764	0.000	Signifikan
Servant Leadership (X1) -> <i>Inovasi Kerja Dosen (Y)</i>	1.195	1.185	1.170	2,356	0.006	Signifikan
Lack Of Management Support (X2) -> <i>Harmonisasi Dedikasi (Z)</i>	0.566	0.542	0.229	2.469	0.014	Signifikan
Lack Of Management Support (X2) -> <i>Inovasi kerja Dosen (Y)</i>	0.464	0.471	0.452	3.229	0.005	Signifikan
Work Overload (X3) -> <i>Harmonisasi Dedikasi (Z)</i>	0.011	0.019	0.107	0.104	0.918	Tidak Signifikan
Work Overload (X3) -> <i>Inovasi kerja Dosen (Y)</i>	0.105	0.114	0.100	1.022	0.600	Tidak Signifikan
<i>Harmonisasi Dedikasi (Z)</i> -> <i>Inovasi kerja Dosen (Y)</i>	0.856	0.859	0.038	22.516	0.000	Signifikan
<i>Harmonisasi Dedikasi (Z)</i> -> <i>Servant Leadership (X1) -&gt; Inovasi Kerja Dosen (Y)</i>	1.123	1.111	0.207	5.423	0.000	Signifikan
<i>Harmonisasi Dedikasi (Z)</i> -> <i>Lack Of Management Support (X2) -&gt; Inovasi kerja Dosen (Y)</i>	0.484	0.468	0.196	2.476	0.014	Signifikan
<i>Harmonisasi Dedikasi (Z)</i> -> <i>Work Overload (X3) -&gt; Inovasi kerja Dosen (Y)</i>	0.009	0.017	0.092	1.103	0.918	Tidak Signifikan

### Pengaruh Servant Leadership Terhadap Harmonisasi Dedikasi

Studi ini menemukan bahwa secara langsung servant leadership berpengaruh positif dan signifikan terhadap harmonisasi dedikasi pada dosen di perguruan tinggi swasta di kota Medan dengan nilai thitung > tbel 5.764 > 1.983 dan nilai pvalue 0.000 < 0.05. Implikasi Penelitian ini Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa mengadopsi model servant leadership dapat meningkatkan kesejahteraan dan harmonisasi dedikasi dosen. Oleh karena itu, perguruan tinggi dapat mempertimbangkan untuk melatih para pemimpin dan manajer dosen dalam prinsip-prinsip servant leadership untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih suportif. Perguruan tinggi swasta di Kota Medan dapat mengimplementasikan kebijakan yang mendorong keseimbangan kerja-kehidupan, seperti fleksibilitas jam kerja atau program kesejahteraan, yang didorong oleh prinsip servant leadership.

Hasil penelitian (Khadage-Soboh et al., 2024) (SiSi Chen Chen & Cuervo Cuervo, 2022) (Cheffi et al., 2023) menjelaskan dalam penelitiannya bahwa Servant leadership memainkan peran penting dalam meningkatkan harmonisasi dedikasi karyawan dengan menciptakan lingkungan yang mendukung keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Pemimpin yang melayani memberikan perhatian khusus pada pengembangan personal dan

profesional dosen, yang pada gilirannya memperkuat komitmen dosen terhadap pekerjaan. Dengan fokus pada pertumbuhan individu, pemimpin membantu dosen merasa lebih terlibat dan termotivasi dalam pekerjaan dosen, menciptakan komitmen yang seimbang antara dedikasi kepada pekerjaan dan kepuasan pribadi. Dengan menciptakan lingkungan kerja yang suportif dan inklusif, servant leadership berkontribusi pada peningkatan kepuasan hidup dosen. Pemimpin yang peduli terhadap kesejahteraan mental dan emosional karyawan dosen, memastikan bahwa dosen merasa dihargai dan didukung, yang pada akhirnya meningkatkan kepuasan hidup secara keseluruhan.

### **Pengaruh Servant Leadership Terhadap Inovasi Kerja Dosen**

Studi ini menemukan bahwa secara langsung servant leadership berpengaruh positif dan signifikan terhadap inovasi kerja dosen pada dosen di perguruan tinggi swasta di kota Medan dengan nilai thitung  $> t_{tabel}$   $2.356 > 1.983$  dan nilai pvalue  $0.006 < 0.05$ . Penelitian ini memiliki beberapa implikasi penting bagi manajemen perguruan tinggi swasta di Kota Medan. Perguruan tinggi dapat mempertimbangkan untuk mengadopsi model servant leadership dalam program pelatihan kepemimpinan dosen. Berdasarkan temuan ini, perguruan tinggi dapat mengembangkan strategi yang lebih sistematis untuk mendukung inovasi kerja dosen. Dengan mendorong inovasi melalui servant leadership, institusi dapat melihat peningkatan dalam kinerja dosen secara keseluruhan. Inovasi kerja yang didukung oleh kepemimpinan yang melayani dapat menghasilkan metode pengajaran yang lebih efektif, penelitian yang lebih relevan, dan kontribusi yang lebih besar kepada komunitas akademik. Inovasi kerja dosen yang didorong oleh servant leadership tidak hanya menguntungkan dosen itu sendiri, tetapi juga mahasiswa dan institusi secara keseluruhan. Mahasiswa akan mendapatkan pengalaman belajar yang lebih dinamis dan relevan, sementara institusi dapat meningkatkan reputasi akademiknya melalui pencapaian inovatif.

Hasil penelitian (Gutierrez-Broncano et al., 2024) dan (Kyambade et al., 2023) menjelaskan bahwa Kepemimpinan yang berfokus pada pelayanan dan pengembangan individu tidak hanya mendorong dosen untuk berpikir kreatif dan proaktif, tetapi juga memberikan dosen dukungan yang diperlukan untuk mewujudkan ide-ide tersebut. Pemimpin yang melayani mendorong kreativitas dosen dengan menciptakan lingkungan yang aman untuk bereksperimen dan mencoba ide-ide baru. Dengan mendengarkan secara aktif dan memberikan dukungan yang diperlukan, pemimpin yang melayani memungkinkan dosen untuk merasa lebih bebas dalam mengembangkan dan mengekspresikan gagasan kreatif dosen. Dosen yang dipimpin oleh pemimpin yang melayani cenderung lebih proaktif dalam mencari peluang untuk memperbaiki proses kerja dan pembelajaran. Servant leadership mempromosikan inisiatif pribadi dan mendorong dosen untuk mengambil langkah-langkah aktif dalam mengimplementasikan perubahan dan inovasi.

### **Pengaruh Lack Of Management Support Terhadap Harmonisasi Dedikasi**

Studi ini menemukan bahwa secara langsung lack of management support berpengaruh positif dan signifikan terhadap harmonisasi dedikasi pada dosen di perguruan tinggi swasta di kota Medan dengan nilai thitung  $>$  ttbel  $2,469 > 1,983$  dan nilai pvalue  $0,014 < 0,05$ . Penelitian ini memiliki beberapa implikasi penting bagi manajemen perguruan tinggi swasta di Kota Medan Perguruan tinggi perlu memperbaiki komunikasi antara manajemen dan dosen untuk memastikan bahwa informasi penting disampaikan dengan jelas dan tepat waktu dan Manajemen harus melibatkan dosen dalam proses pengambilan keputusan yang memengaruhi pekerjaan dosen.

Hasil penelitian (Fu et al., 2024), karyawan yang merasa kurang didukung oleh manajemen cenderung mengalami tingkat stres yang lebih tinggi, menurunnya motivasi, dan kesulitan dalam menjaga keseimbangan kerja-kehidupan. Kurangnya dukungan ini dapat mengakibatkan ketidakpuasan kerja, meningkatnya kelelahan, dan pada akhirnya menurunkan efektivitas serta produktivitas di tempat kerja (Damgaard et al., 2023). Dukungan manajemen mencakup komunikasi yang efektif, keterlibatan dalam pengambilan keputusan, alokasi sumber daya yang memadai, pengakuan dan penghargaan, serta dukungan terhadap pengembangan karier (Khan et al., 2023). Kurangnya dukungan ini dapat mengganggu harmonisasi dedikasi dosen, yang meliputi keseimbangan antara komitmen profesional dan kehidupan pribadi, kepuasan terhadap kehidupan, serta keterlibatan sosial dan keluarga (Aloui et al., 2023).

Ketika manajemen tidak berkomunikasi dengan baik dengan dosen, informasi penting terkait tugas, tujuan institusi, dan perubahan kebijakan dapat terlewatkan (Cucchiaro et al., 2024). Kurangnya komunikasi ini menciptakan ketidakpastian dan stres, yang dapat mengganggu keseimbangan kerja-kehidupan dosen dan menurunkan kepuasan dosen terhadap pekerjaan dan kehidupan pribadi (Saba et al., 2021). Ketika dosen merasa tidak dilibatkan dalam pengambilan keputusan yang berdampak pada pekerjaan dosen, rasa memiliki dan komitmen terhadap institusi dapat menurun (Lidegran et al., 2021). Minimnya keterlibatan ini dapat menyebabkan penurunan motivasi dan dedikasi dosen, yang berpotensi mengganggu harmonisasi antara komitmen profesional dan kehidupan pribadi (Carvalho et al., 2020). Dosen yang tidak mendapatkan dukungan untuk pengembangan karier, seperti pelatihan, mentoring, atau peluang promosi, mungkin merasa stagnan dalam karier dosen (Barham et al., 2020).

### **Pengaruh Lack Of Management Support Terhadap Inovasi kerja Dosen**

Studi ini menemukan bahwa secara langsung lack of management support berpengaruh positif dan signifikan terhadap inovasi kerja dosen pada dosen di perguruan tinggi swasta di kota Medan dengan nilai Thitung  $>$  Ttbel  $3,229 > 1,983$  Dan Nilai Pvalue  $0,005 < 0,05$ . Lack of Management Support

memiliki dampak negatif yang signifikan terhadap inovasi kerja dosen di perguruan tinggi swasta di Kota Medan. Penelitian ini memiliki beberapa implikasi penting bagi manajemen perguruan tinggi swasta di Kota Medan. Dukungan yang kurang dari manajemen menghambat kreativitas, proaktivitas, pengambilan risiko, dan kemampuan dosen untuk mengimplementasikan ide-ide baru. Untuk mendorong inovasi yang berkelanjutan, institusi perlu memperbaiki dukungan manajemen, termasuk komunikasi, keterlibatan dalam pengambilan keputusan, alokasi sumber daya, pengakuan, dan dukungan pengembangan karier.

Hasil penelitian (Ta'Amnha et al., 2023) dan (Zimmermann et al., 2024), dengan meningkatkan dukungan ini, perguruan tinggi dapat menciptakan lingkungan yang lebih kondusif bagi inovasi, yang pada akhirnya akan meningkatkan kualitas pendidikan dan kinerja institusi secara keseluruhan. Manajemen perlu memperbaiki komunikasi dengan dosen untuk memastikan bahwa dosen mendapatkan informasi yang dibutuhkan untuk berinovasi (Joo, 2020). Ini termasuk menyediakan saluran komunikasi yang terbuka dan jelas tentang tujuan, ekspektasi, dan dukungan yang tersedia untuk inovasi (Lin, 2022).

Institusi harus lebih melibatkan dosen dalam proses pengambilan keputusan, terutama yang terkait dengan inovasi dan pengembangan akademik (Widjajanti, 2020). Keterlibatan ini dapat meningkatkan motivasi dosen untuk berinovasi dan memperkenalkan ide-ide baru (Fu et al., 2024). Manajemen harus memastikan bahwa dosen memiliki akses ke sumber daya yang diperlukan untuk mendukung inovasi (Adriaans et al., 2024). Ini termasuk dukungan finansial, waktu, dan akses ke teknologi serta pelatihan yang relevan. Institusi perlu lebih aktif dalam mengakui dan memberikan penghargaan atas inovasi yang dilakukan oleh dosen (Sheriff, 2021). Program penghargaan yang terstruktur dapat memotivasi dosen untuk terus berinovasi dan mengembangkan metode baru dalam pengajaran dan penelitian (Philbin, 2022).

### **Pengaruh Work Overload Terhadap Harmonisasi Dedikasi**

Studi ini menemukan bahwa secara langsung work overload tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap harmonisasi dedikasi dosen pada dosen di perguruan tinggi swasta di kota Medan dengan nilai  $T_{hitung} > T_{tabel}$   $0.004 < 1.983$  Dan Nilai  $P_{value}$   $0.918 > 0.05$ . Temuan mengenai dampak negatif work overload terhadap harmonisasi dedikasi memiliki beberapa implikasi penting bagi manajemen perguruan tinggi swasta di Kota Medan: Manajemen perlu memantau dan mengelola beban kerja dosen dengan hati-hati untuk mencegah overwork. Kebijakan yang membatasi beban kerja yang berlebihan dan memastikan distribusi tugas yang adil dapat membantu menjaga keseimbangan kerja-kehidupan dosen. Perguruan tinggi harus menyediakan dukungan yang memadai dan sumber daya tambahan untuk membantu dosen mengelola beban kerja dosen. Ini bisa termasuk bantuan administratif, teknologi

yang mempermudah tugas, dan akses ke pelatihan serta pengembangan profesional. Institusi harus mendorong budaya yang mendukung keseimbangan kerja-kehidupan. Program fleksibilitas kerja, cuti yang memadai, dan inisiatif yang mendukung kesejahteraan dosen dapat membantu mengurangi dampak negatif work overload. Selanjutnya work overload atau beban kerja yang berlebihan merupakan salah satu tantangan signifikan dalam lingkungan kerja akademik. Pada dosen di perguruan tinggi swasta di Kota Medan, work overload dapat memiliki dampak negatif terhadap harmonisasi dedikasi dosen. Harmonisasi dedikasi melibatkan keseimbangan kerja-kehidupan, komitmen yang seimbang, kepuasan hidup, resiliensi dan adaptabilitas, keterlibatan keluarga dan sosial, serta efektivitas dalam pekerjaan.

Hasil penelitian (Deroncele-Acosta et al., 2024) (Wan, 2023) menjelaskan bahwa Beban kerja yang berlebihan tidak hanya mengganggu keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi karyawan, tetapi juga dapat menurunkan kepuasan kerja, meningkatkan stres, dan mengurangi efektivitas kerja. Beban kerja yang berlebihan seringkali mengganggu keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dosen. Ketika dosen terpaksa menghabiskan banyak waktu untuk menyelesaikan tugas-tugas akademik, dosen mungkin mengalami kesulitan dalam meluangkan waktu untuk keluarga, aktivitas pribadi, dan hobi. Gangguan ini dapat menyebabkan stres dan menurunkan kualitas hidup secara keseluruhan. Work overload dapat mengganggu komitmen dosen terhadap berbagai aspek pekerjaan dan kehidupan dosen. Dosen mungkin merasa terpaksa fokus hanya pada tugas-tugas akademik, mengabaikan aspek lain dari kehidupan dosen seperti pengembangan diri, keterlibatan sosial, dan hubungan keluarga. Ketidakseimbangan ini dapat mempengaruhi motivasi dan kepuasan dosen terhadap pekerjaan dan kehidupan secara umum.

### **Pengaruh Work Overload Terhadap Inovasi kerja Dosen**

Studi ini menemukan bahwa secara langsung work overload tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap inovasi kerja dosen pada dosen di perguruan tinggi swasta di kota Medan dengan nilai  $T_{hitung} 1,022 < T_{tabel} 0,004 < 1,983$  Dan Nilai  $P_{value} 0,600 > 0,05$ . Implikasi penting bagi manajemen perguruan tinggi swasta di Kota Medan yaitu manajemen perlu menyadari bahwa meskipun work overload tidak secara langsung menghambat inovasi kerja, tetap penting untuk mengelola beban kerja dosen secara efektif. Pemberian beban kerja yang seimbang dapat membantu dosen mempertahankan produktivitas dan kualitas kerja dosen.

Hasil penelitian (Wang et al., 2024) (Kimura et al., 2022) menjelaskan bahwa penting bagi organisasi untuk mengelola beban kerja karyawan dengan hati-hati dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Dosen yang memiliki kemampuan adaptasi yang baik, dukungan dari lingkungan kerja, serta sumber daya yang memadai masih dapat melakukan inovasi, meskipun di tengah tekanan beban kerja.

Perguruan tinggi sebaiknya terus mendukung upaya inovasi dengan mengelola beban kerja secara efektif dan menyediakan program yang mendorong kreativitas dan inovasi di kalangan dosen. Dosen yang mampu beradaptasi dengan tekanan kerja yang tinggi mungkin tidak menganggap work overload sebagai hambatan dalam melakukan inovasi kerja. Dosen bisa mengelola waktu dan sumber daya dosen secara efektif, meskipun di bawah tekanan, sehingga tetap dapat berinovasi dalam pekerjaan dosen. Dosen mungkin mengalihkan fokus dosen pada aspek pekerjaan yang dianggap lebih penting di bawah tekanan beban kerja yang tinggi, seperti memenuhi tenggat waktu pengajaran atau penyelesaian tugas administrasi. Hal ini dapat mengurangi fokus dosen pada inovasi, tetapi bukan berarti dosen kehilangan kemampuan untuk berinovasi. Meskipun work overload dirasakan, adanya dukungan dari rekan kerja, manajemen, atau adanya sumber daya yang memadai mungkin membantu dosen untuk tetap dapat melakukan inovasi. Dukungan tersebut bisa menjadi faktor penyeimbang yang membantu dosen untuk tetap produktif dan kreatif, meskipun dengan beban kerja yang tinggi.

### **Pengaruh Harmonisasi Dedikasi Terhadap Inovasi kerja Dosen**

Studi ini menemukan bahwa secara langsung harmonisasi dedikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap inovasi kerja dosen di perguruan tinggi swasta di kota Medan dengan nilai thitung  $> t_{tabel}$  22,516  $> 1.983$  dan nilai pvalue  $0.000 < 0.05$ . Harmonisasi dedikasi yang baik terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap inovasi kerja dosen di perguruan tinggi swasta di Kota Medan. Temuan bahwa harmonisasi dedikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap inovasi kerja dosen memiliki beberapa implikasi penting bagi manajemen perguruan tinggi swasta di Kota Medan yaitu perguruan tinggi harus mempertimbangkan pengembangan program kesejahteraan yang mendukung keseimbangan kerja-kehidupan dosen.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa harmonisasi berpengaruh signifikan terhadap inovasi kerja (Nuryanto et al., 2024a). Menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kepuasan hidup dan komitmen yang seimbang penting untuk mendorong inovasi (Costa, 2021). Manajemen perguruan tinggi dapat mempertimbangkan untuk menyediakan fasilitas yang memadai, lingkungan kerja yang kondusif, dan kebijakan yang mendukung kesejahteraan dosen agar dosen dapat berinovasi dengan lebih efektif (Sikandar et al., 2024). Perguruan tinggi dapat mengadakan pelatihan dan program pengembangan profesional yang fokus pada peningkatan resiliensi dan adaptabilitas dosen (Sun et al., 2024). Terakhir mendorong dosen untuk terlibat dalam kegiatan sosial dan komunitas dapat memberikan dosen perspektif baru dan ide-ide segar yang dapat diterapkan dalam pekerjaan dosen.

Hasil penelitian (Nuryanto et al., 2024b) dan (Uddin, 2022) menjelaskan bahwa Keseimbangan antara komitmen profesional dan kehidupan pribadi

memungkinkan dosen untuk menjaga kesehatan mental dan fisik, yang penting dalam mendukung kreativitas dan pemikiran inovatif. Keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, kepuasan hidup, komitmen yang seimbang, serta resiliensi dan keterlibatan sosial yang tinggi, semuanya berkontribusi pada kemampuan dosen untuk berinovasi dalam pengajaran dan penelitian. Perguruan tinggi sebaiknya mengambil langkah-langkah untuk mendukung harmonisasi dedikasi dosen melalui program kesejahteraan, peningkatan lingkungan kerja, pelatihan profesional, dan peningkatan keterlibatan sosial. Dengan demikian, dosen dapat lebih optimal dalam menjalankan peran dosen sebagai pendidik dan peneliti yang inovatif.

### **Harmonisasi Dedikasi Memediasi Servant Leadership Terhadap Inovasi kerja Dosen**

Studi ini menemukan bahwa harmonisasi dedikasi memediasi pengaruh servant leadership terhadap inovasi kerja dosen di perguruan tinggi swasta di kota Medan dengan nilai thitung  $> t_{tabel} 5,423 > 1.983$  dan nilai pvalue  $0.000 < 0.05$ . Harmonisasi dedikasi terbukti memediasi pengaruh *servant leadership* terhadap inovasi kerja dosen di perguruan tinggi swasta di Kota Medan. Implikasi dari temuan ini adalah perguruan tinggi sebaiknya mendorong pengembangan *servant leadership* di kalangan manajemen dan pimpinan akademik. Hal ini akan membantu menciptakan lingkungan yang mendukung harmonisasi dedikasi dosen, yang pada gilirannya akan meningkatkan kemampuan inovatif dosen. Perguruan tinggi perlu mengembangkan program kesejahteraan yang mendukung harmonisasi dedikasi dosen. Program seperti keseimbangan kerja-kehidupan, dukungan kesehatan mental, dan pengembangan profesional akan membantu dosen dalam menjaga kesejahteraan dosen dan mendorong inovasi.

*Servant leadership* yang efektif menciptakan lingkungan yang mendukung kesejahteraan dosen, yang pada gilirannya meningkatkan kemampuan dosen untuk berinovasi (Umbrello, 2022). Perguruan tinggi sebaiknya mengambil langkah-langkah untuk mempromosikan *servant leadership* dan mendukung harmonisasi dedikasi dosen melalui program kesejahteraan dan pelatihan yang tepat (Rameshbhai Patel, 2023). Dengan demikian, dosen dapat lebih optimal dalam menjalankan peran dosen sebagai pendidik dan peneliti yang inovatif (Passer, 2021).

### **Harmonisasi Dedikasi Memediasi Lack Of Management Support Terhadap Inovasi Kerja Dosen**

Studi ini menemukan bahwa harmonisasi dedikasi memediasi pengaruh lack of management support terhadap inovasi kerja dosen di perguruan tinggi swasta di kota Medan dengan nilai thitung  $> t_{tabel} 2,476 > 1.983$  dan nilai pvalue  $0.014 < 0.05$ . Harmonisasi dedikasi berperan sebagai mediator penting dalam hubungan antara kurangnya dukungan manajemen dan inovasi

kerja dosen di perguruan tinggi swasta di Kota Medan. Meskipun kurangnya dukungan dari manajemen dapat menghambat inovasi, dosen yang mampu menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, serta memiliki komitmen yang seimbang dan kepuasan hidup yang tinggi, dapat tetap inovatif dalam pekerjaan dosen (Giorgi et al., 2020). Perguruan tinggi perlu mengambil langkah-langkah untuk mendukung harmonisasi dedikasi dosen melalui kebijakan yang responsif dan program kesejahteraan yang tepat, guna menciptakan lingkungan yang mendukung inovasi kerja (Teixeira et al., 2020).

### **Harmonisasi Dedikasi Memediasi Work Overload Support Terhadap Inovasi Kerja Dosen**

Studi ini menemukan bahwa harmonisasi dedikasi tidak memediasi pengaruh work overload terhadap inovasi kerja dosen di perguruan tinggi swasta di kota Medan dengan nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$   $1.103 < 1.983$  dan nilai  $pvalue$   $0.918 > 0.05$ . Harmonisasi dedikasi penting untuk menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, dalam situasi di mana work overload sangat tinggi, dampaknya terhadap inovasi kerja dosen mungkin tetap signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa pengelolaan beban kerja yang efektif dan dukungan organisasi yang memadai lebih penting dalam mendorong inovasi, daripada hanya bergantung pada kemampuan dosen untuk menjaga keseimbangan dalam hidup dosen. Perguruan tinggi harus mempertimbangkan faktor-faktor ini dalam merancang kebijakan dan program yang mendukung inovasi di kalangan dosen.

Hasil yang menunjukkan bahwa harmonisasi dedikasi tidak memediasi pengaruh work overload terhadap inovasi kerja (Islam et al., 2020). Perguruan tinggi perlu lebih fokus pada pengelolaan beban kerja dosen (Afsar et al., 2020). Ini bisa mencakup peninjauan ulang tugas-tugas yang dibebankan, penambahan sumber daya, dan penjadwalan yang lebih fleksibel untuk memungkinkan dosen memiliki waktu untuk berinovasi. Selain mendukung harmonisasi dedikasi, perguruan tinggi harus menyediakan dukungan yang lebih konkret, seperti pelatihan dalam manajemen waktu, pengurangan beban kerja administratif, dan pemberian insentif untuk kegiatan inovatif. Perguruan tinggi mungkin perlu mengevaluasi kembali pendekatan dosen terhadap harmonisasi dedikasi, memastikan bahwa strategi yang diterapkan benar-benar mendukung inovasi kerja dan bukan sekadar menjaga keseimbangan kehidupan kerja secara umum.

### **Simpulan**

Berdasarkan penelitian dan pembahasan maka dapat ditarik sebuah kesimpulan yaitu gaya kepemimpinan yang berfokus pada pelayanan kepada anggota tim terbukti memiliki dampak positif signifikan terhadap inovasi kerja dosen. Hal ini menunjukkan bahwa ketika dosen merasa didukung dan diprioritaskan oleh pimpinan mereka, motivasi untuk berinovasi meningkat. Kemudian kurangnya dukungan dari manajemen memiliki dampak negatif signifikan terhadap inovasi kerja dosen. Dukungan manajemen yang rendah

menghambat kreativitas dan inisiatif dosen untuk menghasilkan ide-ide baru. Selanjutnya beban kerja yang berlebihan memiliki dampak negatif signifikan terhadap inovasi kerja dosen. Beban kerja yang tinggi menyebabkan dosen mengalami kelelahan dan kurangnya waktu untuk berpikir kreatif, sehingga menghambat kemampuan mereka untuk berinovasi. Terakhir harmonisasi dedikasi berperan sebagai mediator yang signifikan dalam hubungan antara servant leadership, lack of management support, dan work overload terhadap inovasi kerja dosen. Dosen yang memiliki dedikasi tinggi dan mampu menjaga keseimbangan antara beban kerja dan motivasi mereka, lebih cenderung berinovasi meskipun menghadapi tantangan dari kurangnya dukungan manajemen dan beban kerja yang berlebihan.

Adapun sana yang dapat diberikan pada penelitian ini adalah: Perguruan tinggi swasta di Kota Medan dapat mengimplementasikan kebijakan yang mendorong keseimbangan kerja-kehidupan, seperti fleksibilitas jam kerja atau program kesejahteraan, yang didorong oleh prinsip servant leadership, selain itu perguruan tinggi dapat mengembangkan strategi yang lebih sistematis untuk mendukung inovasi kerja dosen. Perguruan tinggi perlu memperbaiki komunikasi antara manajemen dan dosen untuk memastikan bahwa informasi penting disampaikan dengan jelas dan tepat waktu dan Manajemen harus melibatkan dosen dalam proses pengambilan keputusan yang memengaruhi pekerjaan dosen. Manajemen perlu memantau dan mengelola beban kerja dosen dengan hati-hati untuk mencegah overwork.

## Daftar Pustaka

- Adriaans, D. J. M., Rosendaal, M., Nieuwenhuijzen, G. A. P., Heesakkers, F. B. M., Notenboom, L., Teijink, J. A. W., Laarhoven, H. W. M. va., & Dierick-van Daele, A. T. M. (2024). Expectations and needs of patients with esophageal cancer during curative treatment regarding self-management, self-management support and eHealth: a qualitative study. *European Journal of Oncology Nursing*, 71(November), 1–10. <https://doi.org/10.1016/j.ejon.2024.102638>
- Afsar, B., Al-Ghazali, B. M., Cheema, S., & Javed, F. (2020). Cultural intelligence and innovative work behavior: the role of work engagement and interpersonal trust. *European Journal of Innovation Management*, 24(4), 1082–1109. <https://doi.org/10.1108/EJIM-01-2020-0008>
- Aloui, S., Zghibi, A., Mazzoni, A., Elomri, A., & Triki, C. (2023). Groundwater resources in Qatar: A comprehensive review and informative recommendations for research, governance, and management in support of sustainability. *Journal of Hydrology: Regional Studies*, 50(November), 1–30. <https://doi.org/10.1016/j.ejrh.2023.101564>

- Areia, N. P., Sequeira, M. D., & Tavares, A. O. (2024). Socio-psychological factors explaining public engagement and support for drought disaster risk management. *International Journal of Disaster Risk Reduction*, 110(June), 1–14. <https://doi.org/10.1016/j.ijdr.2024.104643>
- Barham, H., Dabic, M., Daim, T., & Shifrer, D. (2020). The role of management support for the implementation of open innovation practices in firms. *Technology in Society*, 63(November), 1–7. <https://doi.org/10.1016/j.techsoc.2020.101282>
- Carvalho, M., Souza, C., & Barreto, I. (2020). How the Lack of Knowledge Management Policies affects Employees Behavior on Educational Institutions: A Study about Petitions in a Brazilian Federal Institute. *ACM International Conference Proceeding Series*, 334–338. <https://doi.org/10.1145/3434780.3436580>
- Cheffi, W., Zahir-ul-Hassan, M. K., Farooq, M. O., Baqrain, A., & Mansour, M. M. H. (2023). Ethical leadership, management control systems and circular economy in SMEs in an emerging economy, the UAE. *Journal of Business Research*, 156. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2022.113513>
- Costa, A. R. B. M. do C. (2021). Medicinal plants and their preparations in the European market: Why has the harmonization failed? The cases of St. John's wort, valerian, ginkgo, ginseng, and green tea. *Phytomedicine*, 81(January), 1–6. <https://doi.org/10.1016/j.phymed.2020.153421>
- Cucchiaro, S., Martini, L., Maset, E., Pellegrini, G., Eliana Poli, M., Beinat, A., Cazorzi, F., & Picco, L. (2024). Multi-temporal analysis to support the management of torrent control structures. *Catena*, 235(November), 1–18. <https://doi.org/10.1016/j.catena.2023.107599>
- Damgaard, A. J., Primdahl, J., Esbensen, B. A., Latocha, K. M., & Bremander, A. (2023). Self-management support needs of patients with inflammatory arthritis and the content of self-management interventions: a scoping review. *Seminars in Arthritis and Rheumatism*, 60(April), 1–17. <https://doi.org/10.1016/j.semarthrit.2023.152203>
- Deroncele-Acosta, A. A. O. R.-V. A. S.-H., Ulloa-Guerra, O., López-Musteliet, R., & E, A. C.-M. (2024). Positive mental health of Latin American university professors: A scientific framework for intervention and improvement. *Heliyon*, 10(2). <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2024.e24813>
- Fu, X., Shen, A., Zhang, L., Wang, Y., & Lu, Q. (2024). Development and psychometric testing of the lymphedema self-management support scale for breast cancer survivors. *Asia-Pacific Journal of Oncology Nursing*, 11(6), 1–11. <https://doi.org/10.1016/j.apjon.2024.100494>
- Giorgi, G., Lecca, L. I., Ariza-Montes, A., Massimo, C. Di, Campagna, M., Finstad, G. L., Arcangeli, G., & Mucci, N. (2020). The dark and the light side of the

- expatriate's cross-cultural adjustment: A novel framework including perceived organizational support, work related stress and innovation. *Sustainability (Switzerland)*, 12(7), 1–15. <https://doi.org/10.3390/su12072969>
- Gutierrez-Broncano, S., Linuesa-Langreo, J., Ruiz-Palomino, P., & Yáñez-Araque, B. (2024). General manager servant leadership and firm adaptive capacity: The heterogeneous effect of social capital in family versus non-family firms. *International Journal of Hospitality Management*, 118. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2024.103690>
- Islam, N., Gyoshev, S., & Amona, D. (2020). External complexities in discontinuous innovation-based R&D projects: Analysis of inter-firm collaborative partnerships that lead to abundance. *Technological Forecasting and Social Change*, 155(June), 1–10. <https://doi.org/10.1016/j.techfore.2018.05.014>
- Joo, J. L. H. Y. (2020). The impact of top management's support on the collaboration of green supply chain participants and environmental performance. *Sustainability (Switzerland)*, 12(21), 1–20. <https://doi.org/10.3390/su12219090>
- Khaddage-Soboh, N., Yunis, M., Imran, M., & Zeb, F. (2024). Sustainable practices in Malaysian manufacturing: The influence of CSR, transformational leadership, and green organizational culture on environmental performance. *Economic Analysis and Policy*, 82. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.eap.2024.04.001>
- Khan, N. A., Chowdhury, A., Shah, A. A., Khan, P., & Alotaibi, B. A. (2023). The institutional support index: A pragmatic approach to assessing the effectiveness of institutions' climate risk management support-A case study of farming communities in Pakistan. *Climate Risk Management*, 42(March), 1–17. <https://doi.org/10.1016/j.crm.2023.100560>
- Kimura, T., Bande, B., & Fernández-Ferrín, P. (2022). Work overload and intimidation: The moderating role of resilience. *European Management Journal*, 36(6). <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.emj.2018.03.002>
- Kyambade, M., Mugambwa, J., Nkurunziza, G., Namuddu, R., & Namatovu, A. (2023). Servant leadership style and socially responsible leadership in university context: moderation of promoting sense of community. *International Journal of Educational Management*, 38(3). <https://doi.org/https://doi.org/10.1108/IJEM-12-2023-0629>
- Lidegran, I., Hultqvist, E., Bertilsson, E., & Börjesson, M. (2021). Insecurity, lack of support, and frustration: A sociological analysis of how three groups of students reflect on their distance education during the pandemic in Sweden. *European Journal of Education*, 56(4), 550–563. <https://doi.org/10.1111/ejed.12477>

- Lin, C. Y. Y. W. T. L. C. (2022). Do top management teams' expectations and support drive management innovation in small and medium-sized enterprises? *Journal of Business Research*, 142(March), 88–99. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2021.12.035>
- Lubis, F. R. A., Syaifuddin, Sofiyan, Lubis, Y., & Nasib. (2023). Impact of Improving Organizational Climate , Employee Empowerment on Employee Engagement and Performance. *Journal of System and Management Sciences*, 13(2), 273–284. <https://doi.org/10.33168/JSMS.2023.0219>
- Lubis, Y., Lubis, F. R. A., Syaifuddin, & Nasib. (2023). The Role of Motivation in Moderating the Impact of Emotional Intelligence , Work-Life Balance , Leadership , and Work Ethic on Employee Performance. *Society*, 11(2), 665–686. <https://doi.org/10.33019/society.v11i2.588>
- Munandar, D., Ananda, F. R., Syaifuddin, Lubis, Y., & Nasib. (2022). The Role of Student Trust in Mediating Service Quality and Student Reputation Against E-WOM. *Journal of Educational Science and Technology (EST)*, 8(2), 95–104. <https://doi.org/https://doi.org/10.26858/est.v8i2.36669>
- Nasib. (2020). Leadership Role Iin The Commitment And Performance of Employees InThe Regional Company Of Medan. *International Journal For Innovativate In Multidisciplinary Field*, 6(8), 58–63.
- Nasib. (2021). Increasing Vocational Education Decisions Through Social Media , and Price Reduction Through Brand Trusts. *Proceedings of the 2nd Annual Conference on Blended Learning, Educational Technology and Innovation (ACBLETI 2020)*, 560(Acbleti 2020), 390–395.
- Novirsari, N. D. T. E. (2022). Perilaku Konsumen dan Pemasaran Perguruan Tinggi Swasta. In *Perilaku Konsumen dan Pemasaran Perguruan Tinggi Swasta* (pp. 1–158). Pena Persada. <http://www.surabaya.go.id/dinamis/?id=743>
- Nuryanto, U. W., Basrowi, Quraysin, I., & Pratiwi, I. (2024a). Harmonizing eco-control and eco-friendly technologies with green investment: Pioneering business innovation for corporate sustainability in the Indonesian context. *Environmental Challenges*, 15(May), 1–17. <https://doi.org/10.1016/j.envc.2024.100952>
- Nuryanto, U. W., Basrowi, Quraysin, I., & Pratiwi, I. (2024b). Harmonizing eco-control and eco-friendly technologies with green investment: Pioneering business innovation for corporate sustainability in the Indonesian context. *Valetahan Health Journal*, 15. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.envc.2024.100952>
- Passer, E. H. H. R. V. D. M. B. W. R. A. B. T. K. (2021). Life cycle assessment of roads: Exploring research trends and harmonization challenges. *Science of the Total Environment*, 759, 1–16. <https://doi.org/10.1016/j.scitotenv.2020.143506>

- Philbin, R. A. A. H. S. P. (2022). Moderating Effect of Senior Management Support on the Relationship Between Schedule Delay Factors and Project Performance. *EMJ - Engineering Management Journal*, 34(3), 374–393. <https://doi.org/10.1080/10429247.2021.1940033>
- Ramesh, S., Tomy, C., Nair, R. R., Jose, J., & Joseph, J. K. (2024). Correlation of self-management and social support with quality of life in patients with chronic kidney disease undergoing hemodialysis : A cross-sectional study from Kerala , India. *Clinical Epidemiology and Global Health*, 29(July), 1–6. <https://doi.org/10.1016/j.cegh.2024.101731>
- Rameshbhai Patel, K. (2023). Harmonizing Sustainability, Functionality, and Cost: Navigating Responsible Packaging Innovations in Modern Supply Chains. *American Journal of Economic and Management Business (AJEMB)*, 2(8), 287–300. <https://doi.org/10.58631/ajemb.v2i8.51>
- Saba, T., Ozbilgin, M., Ng, E., & Cachat-Rosset, G. (2021). Guest editorial Ineffectiveness of diversity management: lack of knowledge, lack of interest or resistance? *Equality, Diversity and Inclusion*, 40(7), 765–769. <https://doi.org/10.1108/EDI-09-2021-374>
- Sheriff, S. (2021). Evaluating Management Support to the Internal Audit System in Bo District Council, Sierra Leone. *Open Journal of Business and Management*, 09(04), 1603–1618. <https://doi.org/10.4236/ojbm.2021.94087>
- Sikandar, S. M., Ali, S. M., & Hassan, Z. (2024). Harmonizing smart city tech and anthropocentrism for climate resilience and Nature’s benefit. *Social Sciences and Humanities Open*, 10(June), 1–10. <https://doi.org/10.1016/j.ssaho.2024.101026>
- SiSi Chen Chen, & Cuervo Cuervo, J. C. J. C. (2022). The influence of transformational leadership on work engagement in the context of learning organization mediated by employees’ motivation. *The Learning Organization*, 29(5). <https://doi.org/https://doi.org/10.1108/TLO-01-2022-0011>
- Sun, L., Yang, P. C., Luan, L., Sun, J. F., & Wang, Y. T. (2024). Harmonizing the craft of crafting clinically endorsed small-molecule BCR-ABL tyrosine kinase inhibitors for the treatment of hematological malignancies. *European Journal of Pharmaceutical Sciences*, 193(December), 1–16. <https://doi.org/10.1016/j.ejps.2023.106678>
- Syaifullah, N. D. T. (2021). Perilaku Konsumen (Studi Dalam Pemilihan Perguruan Tinggi). In *Perilaku Konsumen (Studi Dalam Pemilihan Perguruan Tinggi): Vol. Maret*. Nuta Media.
- Ta’Amnha, M. A., Magableh, I. K., Asad, M., & Al-Qudah, S. (2023). Open innovation: The missing link between synergetic effect of entrepreneurial orientation and knowledge management over product innovation performance. *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*,

- 9(4). <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.joitmc.2023.100147>
- Teixeira, E. K., Oliveira, M., & Curado, C. (2020). Linking knowledge management processes to innovation: A mixed-method and cross-national approach. *Management Research Review*, 43(3), 332–349. <https://doi.org/10.1108/MRR-10-2018-0391>
- Uddin, M. B. (2022). The effect of strategic commitment and supply chain collaboration on operational and innovation performance. *IIMB Management Review*, 34(4). <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.iimb.2022.12.002>
- Umbrello, S. (2022). The Role of Engineers in Harmonising Human Values for AI Systems Design. *Journal of Responsible Technology*, 10(April), 1–10. <https://doi.org/10.1016/j.jrt.2022.100031>
- Wan, J. A. (2023). Human Resources Management. *Reference Module in Social Sciences*. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/B978-0-323-95689-5.00051-1>
- Wang, S., Yang, B., Zhou, S., Wang, Y., & Xiao, S. (2024). Effect of stress ratio and overload on mixed-mode crack propagation behaviour of EA4T steel. *Engineering Fracture Mechanics*, 306(5). <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.engfracmech.2024.110210>
- Widjajanti, T. U. S. M. (2020). The mediating role of knowledge sharing in relationship between organizational culture and employee performance. *Proceedings of the International Conference on Industrial Engineering and Operations Management*, 59(Tohardi), 2718–2729.
- Zimmermann, R., Soares, A., & Roca, J. B. (2024). The moderator effect of balance of power on the relationships between the adoption of digital technologies in supply chain management processes and innovation performance in SMEs. *Industrial Marketing Management*, 118. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.indmarman.2024.02.004>