

Editor: *Dr. Toni Nasution, M.Pd.*

UMSU  **PRESS**

KINERJA DOSEN

*(Perspektif Kepemimpinan, Komunikasi,
dan Efektivitas Tim)*

**Dr. Putri Syahri, M.Pd.I., M.Si.,
Prof. Dr. Amiruddin Siahaan, M.Pd.,
Prof. Dr. Nurussakinah Daulay, M.Psi.,
Prof. Dr. Rusydi Ananda, M.Pd.**

KINERJA DOSEN

(Perspektif Kepemimpinan, Komunikasi, dan Efektivitas Tim)

HAK CIPTA DILINDUNGI UNDANG-UNDANG

Dilarang memperbanyak atau memindahkan sebagian isi buku ini dalam bentuk apapun, baik secara elektronik maupun mekanis, termasuk memfotocopy, merekam dan dengan sistem penyimpanan lainnya tanpa izin tertulis dari penulis.

KINERJA DOSEN

(Perspektif Kepemimpinan, Komunikasi, dan Efektivitas Tim)

Penulis

Dr. Putri Syahri, M.Pd.I., M.Si
Prof. Dr. Amiruddin Siahaan, M.Pd.
Prof. Dr. Nurussakinah Daulay, M.Psi.
Prof. Dr. Rusydi Ananda, M.Pd

Editor

Dr. Toni Nasution, M.Pd



Judul

KINERJA DOSEN

(Perspektif Kepemimpinan, Komunikasi, dan Efektivitas Tim)

Penulis

Dr. Putri Syahri, M.Pd.I., M.Si.,

Prof. Dr. Amiruddin Siahaan, M.Pd.,

Prof. Dr. Nurussakinah Daulay, M.Psi.,

Prof. Dr. Rusydi Ananda, M.Pd.

Editor

Dr. Toni Nasution, M.Pd.

Layouter

Fimanda Arlita, M.Pd.

Cetakan Pertama; Juli 2025

(xiv + 152 hlm); 15.5 x 23 cm

ISBN 978-634-236-134-4

E-ISBN 978-634-236-135-1 (*ebook*) (PDF)

Penerbit



Redaksi

Jalan Kapten Mukhtar Basri No 3 Medan, 20238

Telepon, 061-6626296, Fax. 061-6638296

Email; umsupress@umsu.ac.id

Website; <http://umsupress.umsu.ac.id/>

Anggota IKAPI Sumut, No: 38/ Anggota Luar Biasa/SUT/2020

Anggota APPTI, Nomor: 005.053.1.09.2018

Anggota APPTIMA Nomor: 01/B/ AnggotaAPPTIMA/2023

**BUKU INI DI DEDIKASIKAN KEPADA
ORANG TUA DAN GURU-GURU HEBAT**

Mereka mungkin bisa lupa
Apa yang Anda katakan
Tapi mereka takkan pernah melupakan
Perasaan yang Anda timbulkan
Dalam hati mereka

Daftar Isi

Daftar Isi _____	vii
Daftar Gambar _____	ix
Prakata _____	xi
Kata Pengantar Editor _____	xiii
BAB 1 PROLOG _____	1
BAB 2 KINERJA DOSEN _____	25
A. Pengertian Kinerja _____	25
B. Faktor-Faktor yang Memengaruhi Kinerja _____	30
C. Indikator Kinerja _____	34
D. Hasil Penilaian Kinerja _____	36
E. Kinerja dalam Pandangan Islam _____	39
BAB 3 KEPEMIMPINAN _____	45
A. Pengertian Kepemimpinan _____	45
B. Faktor-Faktor Kepemimpinan _____	51
C. Tipe-Tipe Kepemimpinan _____	53
D. Karakteristik Kepemimpinan _____	58
E. Kepemimpinan dalam Pandangan Islam _____	61
BAB 4 KOMUNIKASI INTERPERSONAL _____	69
A. Pengertian Komunikasi _____	69
B. Komunikasi Interpersonal _____	70
C. Unsur-Unsur Komunikasi Interpersonal _____	75
D. Faktor-Faktor Komunikasi Interpersonal _____	76
E. Teori Komunikasi Interpersonal _____	79
F. Fungsi Komunikasi Interpersonal _____	82

BAB 5 EFEKTIVITAS TIM _____	87
A. Pengertian Efektivitas Tim _____	87
B. Indikator Efektivitas Tim _____	89
C. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Efektivitas Tim	91
BAB 6 DETERMINASI KINERJA DOSEN _____	95
A. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Dosen	95
B. Pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Dosen _____	99
C. Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Dosen _____	104
D. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Efektivitas Tim _____	107
E. Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Efektivitas Tim _____	110
F. Pengaruh Efektivitas Tim Terhadap Kinerja Dosen _____	112
G. Efektivitas Tim Memediasi Pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Dosen _____	115
H. Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi Interpersonal dan Efektivitas Tim Terhadap Kinerja Dosen _____	120
BAB 7 EPILOG _____	125
Glosarium _____	131
Daftar Pustaka _____	133
Tentang Penulis _____	141
Tentang Editor _____	149
Indeks _____	151

Daftar Gambar

No Gambar	Keterangan	Hal
Gambar 1.1	Integratif Model of Organization Behavior	21
Gambar 2.1	Diagram Teori Perilaku dan Kinerja Menurut Gibson	31
Gambar 2.2	Diagram Teori Perilaku dan Kinerja Mathis dan Jackson	32
Gambar 6.1	Model Exiting Kinerja Dosen	121
Gambar 6.2	Model Kinerja Dosen	122

Prakata

Puji syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah Subhanahu wa Ta'ala, atas segala rahmat, taufik, dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan buku ini yang berjudul **"KINERJA DOSEN: Perspektif Kepemimpinan, Komunikasi, dan Efektivitas Tim"**. Buku ini hadir sebagai upaya untuk memberikan kontribusi ilmiah terhadap pengembangan mutu pendidikan tinggi, khususnya dalam mengkaji dan memperkuat aspek-aspek strategis yang memengaruhi kinerja dosen sebagai ujung tombak keberhasilan proses pembelajaran di perguruan tinggi.

Motivasi utama penulisan buku ini berangkat dari kenyataan bahwa peningkatan kualitas pendidikan tinggi tidak dapat dilepaskan dari peran sentral dosen yang tidak hanya dituntut unggul dalam bidang akademik, tetapi juga dalam kemampuan memimpin, berkomunikasi secara efektif, serta bekerja sama dalam tim. Oleh karena itu, buku ini mengupas secara sistematis dan mendalam mengenai bagaimana ketiga variabel tersebut—kepemimpinan, komunikasi, dan efektivitas tim memberikan pengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja dosen, baik dalam pelaksanaan Tri Dharma Perguruan Tinggi maupun dalam membangun budaya akademik yang unggul.

Buku ini ditujukan bagi para akademisi, dosen, mahasiswa pascasarjana, serta para pengelola institusi pendidikan tinggi yang ingin memperluas wawasan, melakukan evaluasi internal, dan merancang strategi pengembangan sumber daya manusia secara berkelanjutan. Dengan mengacu pada kajian teoritis dan temuan empiris

yang relevan, penulis berharap buku ini dapat menjadi salah satu referensi yang bermanfaat dalam pengambilan kebijakan dan pengembangan kapasitas dosen secara profesional.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan buku ini masih terdapat berbagai kekurangan. Oleh karena itu, kritik dan saran yang membangun dari para pembaca sangat diharapkan demi penyempurnaan karya ini di masa yang akan datang.

Akhir kata, penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah memberikan dukungan moral, akademik, dan teknis dalam proses penyusunan buku ini. Semoga karya sederhana ini dapat memberikan manfaat yang nyata bagi kemajuan pendidikan tinggi di Indonesia.

Penulis

Putri Syahri

Amiruddin Siahaan

Nurussakinah Daulay

Rusydi Ananda

Kata Pengantar Editor

Dengan memanjatkan puji syukur ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa, kami menghadirkan buku yang berjudul **"KINERJA DOSEN: Perspektif Kepemimpinan, Komunikasi, dan Efektivitas Tim"** kepada para pembaca yang budiman. Buku ini merupakan kontribusi penting dalam khazanah literatur pendidikan tinggi, yang secara khusus membahas dimensi-dimensi esensial yang membentuk dan memengaruhi kinerja dosen di era transformasi pendidikan yang semakin kompleks dan dinamis.

Sebagai editor, kami memandang bahwa buku ini tidak hanya menawarkan perspektif teoritis yang kuat, tetapi juga mengintegrasikan pemikiran-pemikiran aplikatif yang relevan dengan kondisi faktual di lingkungan kampus. Di tengah tuntutan globalisasi, digitalisasi, serta dorongan untuk menciptakan budaya mutu di perguruan tinggi, buku ini hadir sebagai jawaban atas kebutuhan akan pemahaman yang lebih menyeluruh tentang bagaimana kepemimpinan, komunikasi, dan kerja tim menjadi fondasi penting dalam membentuk kinerja dosen yang optimal.

Kami memberikan apresiasi yang tinggi kepada penulis yang telah menyusun materi ini secara sistematis, menyajikan argumentasi yang bernas, serta mendasarkan uraian pada data dan referensi yang kredibel. Proses penyuntingan dilakukan dengan tetap menjaga orisinalitas ide dan gaya penulisan penulis, sekaligus memastikan konsistensi, kejelasan, dan kesesuaian dengan standar akademik yang berlaku.

Kami berharap buku ini dapat menjadi bacaan wajib, baik bagi para dosen, pengelola pendidikan tinggi, mahasiswa pascasarjana, maupun pihak-pihak yang terlibat dalam pengembangan mutu pendidikan. Tidak hanya sebagai sumber informasi, tetapi juga sebagai inspirasi dan pedoman dalam membangun kinerja akademik yang unggul, kolaboratif, dan berkelanjutan.

Akhir kata, kami menyampaikan terima kasih kepada seluruh pihak yang telah berkontribusi dalam proses penerbitan buku ini. Semoga kehadiran buku ini membawa manfaat luas dan mampu mendorong terwujudnya sistem pendidikan tinggi yang semakin profesional dan bermartabat.

Editor

Toni Nasution

BAB 1

PROLOG

Perguruan tinggi dianggap sebagai suatu tujuan dalam pengembangan dan penyempurnaan ilmu pengetahuan dan juga teknologi sesuai dengan fungsinya, yang di dalamnya berkewajiban meningkatkan perannya yang begitu strategis dalam mencerdaskan dan meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Perguruan tinggi sering juga dianggap sebagai peran penting dalam pendidikan dan pengembangan diri seseorang. Menempuh pendidikan tinggi dapat membuka peluang untuk memperoleh pengetahuan lebih dalam terhadap bidang tertentu, meningkatkan keterampilan, dan mempersiapkan seseorang untuk memasuki dunia kerja dengan keahlian yang lebih spesifik.

Selain itu, perguruan tinggi juga dianggap sebagai tempat untuk membangun jaringan sosial dan profesional yang dapat bermanfaat di masa depan. Hal ini dapat tergambar dalam pelaksanaan tugas utama pada umumnya dilaksanakan dalam perguruan tinggi yang berjalan di dalamnya. Tiga tugas utama dalam perguruan tinggi atau yang dikenal dengan Tridharma Perguruan Tinggi, yaitu: pendidikan, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat. Pelaksanaan di dalam pendidikan meliputi aspek merencanakan pembelajaran, menyampaikan materi, evaluasi, serta bimbingan akademik. Pelaksanaan di dalam penelitian dengan aspek melakukan penelitian bidang keilmuan, publikasi ilmiah, dan pengembangan teknologi.

Serta pelaksanaan pengabdian masyarakat meliputi menerapkan ilmu kepada masyarakat, penyuluhan, dan kolaborasi dengan institusi.

Perguruan tinggi adalah lembaga pendidikan yang melaksanakan Pendidikan pada tingkat atas, yaitu tingkat pendidikan setelah dilakukannya pendidikan menengah. Menurut Aditya (2023) perguruan tinggi merupakan salah satu lembaga penyedia jasa, yang bergerak dibidang pendidikan. Perguruan tinggi sebagai lembaga yang menyelenggarakan pendidikan tinggi dan sangat ditunjang oleh adanya kinerja yang diberikan dosen dalam melakukan proses pembelajaran kepada mahasiswa. Fungsi dan peran dosen dalam perguruan tinggi sangatlah penting dalam mewujudkan pendidikan yang berkualitas, karena kualitas dan komitmen dosen merupakan kunci utama keberhasilan sebuah lembaga pendidikan. Keberhasilan dosen dalam menjalankan tugas utamanya di perguruan tinggi sangat penting untuk tercapainya tujuan pendidikan tinggi, yaitu mencetak generasi yang berkualitas, berdaya saing, dan dapat berkontribusi positif bagi masyarakat dan negara.

Perguruan tinggi menurut Putra dan Sinambela (2021) adalah bertugas dalam mengembangkan ilmu pengetahuan dan teknologi. Perguruan tinggi menjadi wadah atau lembaga yang paling merasakan adanya tuntutan sosial dengan adanya perubahan. Baik di dalam dunia usaha, dunia industri, pemerintah dan juga masyarakat yang perlu akan penambahan-penambahan ilmu pengetahuan baru yang berbasis teknologi dan dikemas dalam bentuk informasi, bioteknologi, serta ilmu-ilmu multidisiplin lainnya dari hasil lapangan yang menuntut perguruan tinggi agar dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan akan adanya ilmu pengetahuan dan juga teknologi yang semakin berkembang.

Perguruan tinggi berkontribusi pada setiap aspek sektor profesional, teknis, dan sosial untuk pengembangan jangka panjangnya melalui literatur dan penelitian yang dinamis. Fenomena ini mendorong institusi untuk tumbuh dari hari ke hari di era yang kompetitif. Industri pendidikan berkembang seiring dengan kebutuhan peningkatan sumber daya manusia yang berkualitas.

Melihat adanya peningkatan globalisasi di era perkembangan teknologi sekarang yang diakui berlangsung sangat cepat telah menimbulkan adanya perubahan sosial, ekonomi dan juga politik yang sangat mendasar diberbagai kalangan. Globalisasi perdagangan ini telah membawa implikasi positif maupun negatif yang sangat besar pada wadah perguruan tinggi, terutama dalam hal mutu, perubahan jumlah calon mahasiswa, serta adanya kegiatan penelitian yang dilakukan oleh mahasiswa dan juga dosen serta adanya penerapan ilmu pengetahuan dalam kehidupan masyarakat. Tentu saja perubahan ini harus diperhatikan secara serius oleh perguruan tinggi agar dapat menjalankan perannya di dalam masyarakat.

Keterlibatan perguruan tinggi dalam hubungan internasional khususnya integrasi regional dapat terlihat akar dari hubungan internasional itu sendiri. Selain itu, dapat pula dilihat manfaat bagi perguruan tinggi yang memanfaatkan integrasi regional (bahkan global) dengan melakukan internasionalisasi. Jika dilihat dari sejarah internasionalisasi perguruan tinggi, memang tidak terlepas dari integrasi regional yang ada. Sebagai contoh perjanjian perdagangan yang membuat internasionalisasi di AS dan Kanada lebih mudah atau Uni Eropa yang membuat perguruan tinggi di Jerman, Inggris, Swiss, dan Perancis lebih banyak menerima mahasiswa asing. Hal ini terkait dengan aspek ekonomi

politik, budaya, dan peningkatan kapasitas institusional, di mana semuanya dapat berkontribusi positif. Sebab, internasionalisasi dianggap sebuah jalan bagi peningkatan daya saing sebuah perguruan tinggi.

Peran pendidikan perguruan tinggi sangat diperlukan di Era Revolusi Industri saat ini, di mana proses penyelenggara pendidikan tinggi merupakan upaya mempersiapkan generasi muda yang berakhlak mulia, berprestasi akademik dan cerdas, sebagai landasan kokoh dalam kehidupan bermasyarakat. Perguruan tinggi diharapkan terus berkembang dan beradaptasi terhadap perubahan sosial, ekonomi, budaya dan lingkungan untuk mampu memenuhi kebutuhan pembangunan dan perkembangan negara dan kehidupan masyarakat pada umumnya.

Untuk itu di dalam pendidikan tinggi perlu melakukan perubahan dan kemajuan dalam setiap tahap perkembangannya baik dalam program dan kegiatan untuk menyelesaikan tantangan dalam mencapai tujuan. Pada puncaknya pendidikan tinggi akan mampu mewujudkan cita-cita Indonesia yang cerdas, adil, makmur dan sejahtera. Hal ini sejalan dengan yang disampaikan oleh Winarsih (2017) dengan paradigma kebijakan pemerintah seiring dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang telah membawa perubahan di hampir semua aspek kehidupan manusia dalam berbagai permasalahan dapat dipecahkan dengan upaya penguasaan dan peningkatan ilmu pengetahuan dan teknologi yang sangat bermanfaat bagi kehidupan manusia, namun di satu sisi perubahan tersebut juga telah membawa manusia ke dalam era persaingan global yang semakin ketat. Agar mampu berperan dalam persaingan global, maka sebagai bangsa perlu terus mengembangkan dan meningkatkan kualitas sumber daya manusianya.

Melihat adanya tantangan yang dihadapi oleh dunia pendidikan berkenaan dengan peningkatan sumber daya manusia, masih perlu dilakukannya peningkatan dalam pengembangan sumber daya manusia pada perguruan tinggi, yang dianggap salah satu tantangan yang dihadapi oleh perguruan tinggi dalam hal ini dosen menjadi objek utama dalam meningkatkan mutu pendidikan di perguruan tinggi. Hal ini terlihat dari keputusan Direktur Jenderal Pendidikan Tinggi, Riset, dan Teknologi Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset dan Teknologi Republik Indonesia Nomor 173/E/KPT/2023 Tentang Petunjuk Teknis Pengukuran dan Perhitungan Insentif Indikator Kinerja Utama Perguruan Tinggi Negeri Akademik pada Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi, Riset, dan Teknologi. Dengan adanya Visi Indonesia 2045 untuk menjadi negara maju dengan Produk Domestik Bruto (PDB) terbesar kelima di dunia, perlu disokong oleh sumber daya manusia yang memiliki pengetahuan dan kemampuan yang siap bersaing di tingkat internasional. Permasalahan bangsa, juga peluang kerja di masa mendatang tidak akan lagi bertumpu terhadap sumber daya alam, tetapi justru pada kemampuan manusianya dalam bekerja. Pendidikan tinggi sebagai lembaga ilmu pengetahuan, penelitian, serta pengabdian kepada masyarakat, dituntut untuk dapat lebih fokus dalam merealisasikan target kinerjanya.

Permendiknas, Nomor 173/2023 dalam rangka mewujudkan cita-cita pendidikan tinggi, harus dilaksanakan perubahan dalam penilaian performa Perguruan Tinggi yang akan dinilai berdasarkan Indikator Kinerja Utama (IKU), yang menjadi kontrak kinerja antara pendidikan tinggi dan Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi. Indikator Kinerja Utama (IKU) tersebut ditetapkan dalam

Keputusan Menteri Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi Nomor 210/2023 tentang Indikator Kinerja Utama pada Perguruan Tinggi dan Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi di Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi yang memiliki tiga indikator utama: (1) kualitas lulusan yang diukur dengan lulusan mendapat pekerjaan yang layak, dan mahasiswa mendapat pengalaman di luar kampus; (2). kualitas dosen dan pengajar yang diukur dengan dosen berkegiatan di luar kampus, praktisi mengajar di dalam kampus, dan hasil kerja dosen digunakan masyarakat dan dapat rekognisi internasional; dan (3) kualitas kurikulum yang memiliki subindikator antara lain program studi bekerja sama dengan mitra kelas dunia, kelas yang kolaboratif dan partisipatif, serta adanya program studi berstandar Internasional.

Berdasarkan hal tersebut untuk mendapatkan sumber daya manusia (SDM) yang difokuskan pada dosen, maka diperlukan pembinaan dan pendidikan terhadap dosen sebagai tenaga pendidik. Dalam meningkatkan sumber daya manusia khususnya pada dosen, tentunya sangat berpengaruh pada kualifikasi pendidikan dosen yang diperoleh dari pendidikan tinggi. Sesuai dengan ketentuan yang diberlakukan di dalamnya kualifikasi akademik dosen tercantum di dalam UU RI No.14 tahun 2005 tentang guru dan dosen yang menyebutkan, dosen adalah pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebar luaskan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni melalui pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat.

Sebagai pekerjaan profesional, dosen dituntut memiliki sejumlah kompetensi agar dapat melaksanakan tugasnya dengan baik yakni sebagai seorang pengajar profesional.

Salah satu bentuk keprofesionalan dosen adalah memiliki kualifikasi akademik dan prestasi akademik sesuai aturan yang dipersyaratkan dalam UU RI No. 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, dan diperkuat dengan adanya Permendikbudristek Nomor 44 Tahun 2024 tentang profesi, karir dan penghasilan dosen selanjutnya pada Permendikbudristek Nomor 44 Tahun 2024 pasal 21: (1) beban kerja dosen mencakup kegiatan pokok yaitu merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran, melakukan evaluasi pembelajaran, membimbing dan melatih, melakukan penelitian, melakukan tugas tambahan, serta melakukan pengabdian kepada masyarakat, (2) tugas tambahan sebagaimana dimaksud pada ayat 1 dapat berupa peran Dosen sebagai tenaga kependidikan, tim kerja di dalam Perguruan Tinggi, dan/atau peran lainnya sesuai kebutuhan Perguruan Tinggi.

Untuk meningkatkan kualitas pendidikan, tentunya menjadi fondasi yang kuat dalam peningkatan kualitas sumber daya manusia. Tantangan paling berat pada pendidikan tinggi yang dipercaya sebagai lembaga yang berkompeten mempersiapkan sumber daya yang unggul. Melalui pendidikan tinggi diharapkan ada serapan ilmu (*transfer of science*), serapan pengetahuan (*transfer of knowledge*), serapan informasi (*transfer of information*), dan serapan teknologi (*transfer of technology*).

Beberapa komponen daya saing sangat terkait dengan pendidikan tinggi seperti pendidikan tinggi dan pelatihan, fleksibilitas dan efisiensi pasar tenaga kerja, kesiapan teknologi dan inovasi. Secara keseluruhan, pendidikan tinggi yang mampu menanggapi tantangan global dan lokal dengan menyediakan kualitas pendidikan, pengembangan keterampilan, serta inovasi dan riset yang relevan, akan

berkontribusi besar pada daya saing individu, institusi, dan negara. Selanjutnya untuk menghadapi tantangan dalam kualitas pendidikan sangat dipengaruhi oleh masukan bagi sistem di antaranya adalah mahasiswa, dosen dan fasilitas sarana pendukung proses belajar mengajar. Ketiga faktor tersebut saling bergantung dan saling mempengaruhi satu sama lain dalam menciptakan proses belajar mengajar yang berhasil. Faktor utama penyebab rendahnya mutu pendidikan adalah kondisi pengajar yaitu kualifikasinya tidak layak atau mengajar tidak sesuai dengan bidang keahliannya.

Perguruan tinggi menjadi harapan untuk melahirkan sarjana berkualitas, maka dosen perguruan tinggi diharapkan mampu mendorong, membina, membimbing, mengajak, menuntun dan menggerakkan mahasiswa untuk meningkatkan kinerja. Hal ini tentu saja menjadikan kinerja dosen sangat penting di perguruan tinggi untuk mencapai tujuan perguruan tinggi. Tantangan yang terkait dengan ini mencakup tantangan pribadi, kompetensi pribadi, maupun keterampilan pendidik dalam melaksanakan tugasnya. Hal ini yang menjadikan dosen harus memiliki tanggung jawab yang sangat besar dalam membentuk tidak hanya intelektual mahasiswa, tetapi juga karakter yang akan membentuk generasi yang mampu memberikan kontribusi nyata untuk kemajuan bangsa. Melalui pendidikan yang holistik, yang mengintegrasikan aspek pengetahuan, keterampilan, dan nilai-nilai moral, sehingga dosen dapat mencetak individu yang siap menghadapi tantangan global di masa depan.

Menurut Newstrom (2020) kinerja secara langsung dipengaruhi oleh motivasi, kualitas kerja, kepemimpinan, komunikasi, dan dinamika kelompok. Jennifer dkk (2005) menyatakan kinerja dapat dilihat dari hasil penilaian perilaku

sesorang yang meliputi seberapa baik seseorang telah menyelesaikan suatu tugas atau pekerjaan. Gibson dkk (2009) mengemukakan kinerja dapat terlihat dari tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas dan kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dari kedua pendapat tersebut jika dikaitkan dengan kinerja dosen dapat dilihat dari keberhasilan mereka dalam melaksanakan tugas utama yang meliputi pengajaran, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat. Keberhasilan ini tercermin dalam pencapaian tujuan-tujuan yang telah ditetapkan oleh perguruan tinggi, baik dalam skala individu maupun institusional.

Secara teoritis banyak faktor penyebab kinerja tidak sesuai dengan yang diharapkan, dan berbagai faktor yang dapat terjadi sebagai akibat dari permasalahan kinerja. Sumber utama yang menyebabkan kinerja tidak baik berasal dari: (1) sumber individu itu sendiri, yaitu: kelemahan intelektual, kelemahan psikologi, demotivasi, faktor personalitas, keusangan/ ketuaan, orientasi nilai; (2) sumber dari organisasi, yaitu: sistem organisasi, peranan organisasi, kelompok-kelompok dari organisasi, perilaku yang berhubungan dengan pengawasan, budaya organisasi, dan (3) sumber dari lingkungan eksternal, yaitu: keluarga, kondisi ekonomi, pasaran kerja, perubahan teknologi, kondisi hukum, kondisi politik, nilai-nilai sosial, dan perkumpulan-perkumpulan.

Stolovitch (1991) menyatakan kinerja merupakan hasil yang dicapai berhubungan dengan pelaksanaan dan prestasi kerja. Pernyataan ini memiliki kesamaan dengan Prawirosentono (1992) menyatakan, kinerja sebagai hasil kerja yang dapat dicapai seseorang sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab dalam rangka mencapai tujuan.

Soedarmayanti (2004) mendefinisikan kinerja sebagai hasil suatu pekerjaan atau kegiatan selama periode tertentu. Wijaya dan Rahmad (2022) juga mengemukakan bahwa kinerja merupakan bentuk nyata dari nilai, kepercayaan, dan pemahaman yang dianut serta dilandasi prinsip-prinsip moral yang kuat dan dapat menjadi motivasi untuk melahirkan karya bermutu.

Yukl (2005) menjelaskan untuk melihat ada atau tidaknya peningkatan kinerja dosen tentu memerlukan beberapa komponen, baik dari dalam maupun dari luar perguruan tinggi. Dalam mencapai kinerja dosen yang diharapkan perguruan tinggi harus mampu menjawab tantangan tersebut dari jangka panjang hingga jangka pendek yang dijalankan dalam kepemimpinan dari perguruan tinggi, sehingga terbentuk visi misi, tujuan sasaran program kerja dan menetapkan indikator kinerja dosen. Tata kelola perguruan tinggi yang efektif yaitu yang berkesesuaian dengan sasaran dan tujuan organisasi akan memberi kontribusi terhadap keberhasilan perguruan tinggi. Kaitan dalam peningkatan kinerja dosen tentu perlu dilakukan oleh setiap lembaga pendidikan tinggi, dalam upaya peningkatan pelayanan kepada pengguna jasa pendidikan. Peningkatan kinerja dosen tentunya harus dilakukan satuan pendidikan tinggi untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Kualitas lulusan pendidikan tinggi juga ditentukan oleh kompetensi dosen dalam pelaksanaan pendidikan, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat.

Untuk meningkatkan daya saing dan mutu dalam pendidikan tinggi, maka perlu diupayakan adanya indikator kinerja di dalamnya, yang diukur yaitu: (1) kuantitas dan kualitas serta relevansi lulusan, (2) kuantitas dan kualitas serta relevansi hasil penelitian dan pengembangan, dan (3)

kuantitas dan kualitas dan relevansi kegiatan pengabdian pada masyarakat tentu semua aktivitas tersebut berkaitan dengan kinerja dosen dalam tridharma perguruan tinggi. Perguruan Tinggi mampu memberikan kontribusi yang positif dalam peningkatan daya saing bangsa apabila organisasi perguruan tinggi tersebut sehat. Ciri-ciri perguruan tinggi yang sehat adalah meliputi: (1) mampu melakukan jaminan kualitas (*quality assurance*), (2) mempunyai kewenangan atau otonomi (*autonomy*), (3) memiliki jiwa kewirausahaan atau (*entrepreneurialism*) dan (4) kepemimpinan yang kuat (*leadership*).

Manajemen sumberdaya manusia sangat terkait dengan bagaimana membuat para dosen atau anggota organisasi tumbuh rasa memiliki (*engagement*) di dalam dirinya dan hal ini dapat dimulai dari kepemimpinan. Menurut Yukl (2005) kepemimpinan diharapkan dapat memberikan visi yang memberi inspirasi untuk meningkatkan komitmen sumberdaya manusia sehingga bermuara pada peningkatan kualitas dan produktivitas yang pada akhirnya pada tingkat keuntungan dan daya saing. Di sisi lain, Bass (2000) berpendapat bahwa kepemimpinan juga diharapkan dapat memberikan latihan dan bimbingan kepada sumberdaya manusia untuk meningkatkan keterampilan sumberdaya manusia atau kompetensi sehingga kualitas dan produktivitas meningkat.

Daulay (2014) menyatakan bahwa pengetahuan tentang kepemimpinan atau *leadership* dan manajemen tidak sedikit menggunakan penemuan-penemuan dalam psikologi, karena yang dihadapi atau dipimpin adalah manusia tertentu mempunyai sifat atau watak tersendiri. Oleh karena yang diperintah dan diatur di dalamnya adalah manusia, maka tidak heran apabila pemimpin di dalam suatu lembaga

tertentu menggunakan psikologi dalam beberapa aspek kehidupannya.

Kepemimpinan yang efektif sangat penting untuk kelangsungan hidup dan keberhasilan sebuah organisasi atau suatu perusahaan. Untuk melihat efektif tidaknya seorang pemimpin, dapat dilihat dari hasil kepemimpinannya. Kreatif yang efektif yaitu hasil dari kerjasama atau prestasi kelompok yang dipimpin atau unit bagiannya. Seorang pimpinan yang efektif tidak hanya bisa mempengaruhi bawahan-bawahannya, tapi juga bisa menjamin bahwa para karyawannya tersebut dapat bekerja dengan seluruh kemampuan yang mereka miliki. As'ad (2004) menjelaskan bahwa kepemimpinan juga merupakan kemampuan orang yang mempunyai jabatan yang berhak memberikan pengaruh, pendapat, pengarahan, dan meminta orang lain terutama bawahannya agar mereka bekerja dengan semangat dan keyakinan yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan.

Stoner (2007) menegaskan kepemimpinan adalah proses mengarahkan dan mempengaruhi kegiatan yang berhubungan dengan tugas dari anggota kelompok. Keberhasilan suatu organisasi baik sebagai keseluruhan maupun berbagai kelompok dalam organisasi tertentu sangat tergantung pada mutu seorang menjalankan kepemimpinannya dalam organisasi yang bersangkutan. Sedangkan menurut Agustina dan Ali (2024) kepemimpinan mempunyai peran yang sangat penting dalam mempengaruhi cara kerja pegawai. Kepemimpinan akan memberikan dampak positif maupun negatif terhadap kinerja pegawai yang dipimpinnya, karena kepemimpinan merupakan kekuatan aspirasional, kekuatan semangat, dan kekuatan

moral yang kreatif, yang mampu mempengaruhi para anggota untuk mengubah sikap.

Gibson (2002) juga berpendapat bahwa kepemimpinan yang baik adalah kepemimpinan yang di pimpin oleh orang yang mengerti akan fungsi-fungsi yang harus dilaksanakan dalam menjalankan aktivitas kepemimpinannya demi tercapainya tujuan dan sasaran organisasi. Hal ini sejalan dengan yang disampaikan Robbins (2006) mengenai kinerja, bahwa individu akan meningkat bila memiliki pemimpin yang efektif. Maksudnya kinerja individu sangat dipengaruhi oleh kualitas kepemimpinan yang ada di sekitar mereka. Pimpinan yang efektif dapat menginspirasi, memberikan arahan yang jelas, mendukung pengembangan pribadi, serta menciptakan lingkungan yang positif dan mendukung. Sebaliknya, kepemimpinan yang kurang efektif bisa berisiko menurunkan motivasi, kepuasan kerja, dan kinerja individu. Oleh karena itu, bagi organisasi atau perguruan tinggi, memiliki pimpinan yang efektif sangat penting untuk menciptakan kinerja yang optimal dari anggotanya.

Van Dierendonck dan Nuijten (2011) menegaskan bahwa kepemimpinan dalam organisasi merupakan faktor penting dalam proses atau upaya untuk meningkatkan kinerja pribadi dan organisasi. Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi, menginspirasi dan berkontribusi secara pribadi terhadap efektifitas dan perkembangan organisasi. Kepemimpinan berorientasi pelayanan merupakan salah satu jenis kemampuan kepemimpinan yang dapat memberdayakan dan mengembangkan karyawan dengan sikap tulus dan hormat. Pemimpin akan memberikan arahan dan bertanggung jawab atas organisasi yang dipimpinnya.

Luthans (2006) mengungkapkan bahwa kinerja ditentukan oleh kemampuan yang dimiliki pimpinan diikuti oleh adanya usaha dan persepsi. Usaha ini mendorong manusia untuk mendapat penghargaan secara intrinsik maupun ekstrinsik. Kemampuan pimpinan salah satunya adalah kemampuan berkomunikasi. Syarifah dkk (2020) menjelaskan tentang kepemimpinan ditentukan oleh interaksi antara perilaku pimpinan dengan karakteristik situasi. Salah satu cara memotivasi dan berinteraksi adalah dengan berkomunikasi. Ketika menjalankan kepemimpinan harus memiliki kemampuan dalam mendorong semua unit bersedia tanpa paksaan berpartisipasi secara optimal dalam mencapai tujuan lembaga.

Luthans (2006) menyatakan bahwa seorang pimpinan harus memiliki keterampilan interpersonal seperti berkomunikasi secara sportif, mendapatkan pengaruh, memotivasi orang lain, dan mengelola konflik. Berkaitan dengan komunikasi interpersonal yang dilakukan seorang pemimpin dalam menjalankan kepemimpinan, komunikasi yang berlangsung dalam konteks tatap muka di mana pesan-pesan mengalir melalui saluran-saluran yang bersifat antar personal seperti dalam percakapan antar orang perorang atau dua orang berpendapat.

Komunikasi dalam menjalankan kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja seperti teori yang dikemukakan Robins (2006) bahwa komunikasi dapat memelihara motivasi melalui pemberian penjelasan untuk meningkatkan kinerja. Selain itu Hasibuan (2005) menyatakan dengan adanya komunikasi yang dilakukan dalam penempatan pegawai harus didasarkan pada *job description* dan *job specification* yang telah ditentukan serta berpedoman kepada prinsip "*The right man on the right place*

and the right man behind the job". Hal ini akan membawa suatu instansi kepada hasil kerja yang optimal karena terdapat adanya hubungan yang positif antara penempatan pegawai dengan prestasi kerja. Mathis dan Jackson (2009) dalam penempatan pegawai juga melihat bagaimana menempatkan posisi seseorang ke posisi pekerjaan yang tepat dan seberapa baik seorang pegawai tepat dengan pekerjaannya yang akan mempengaruhi jumlah dan kualitas pekerjaan.

Mulyasa (2006) juga menyatakan hal yang sama bahwa dalam menjalankan kepemimpinan seorang pimpinan atau atasan perlu senantiasa menciptakan kondisi yang memungkinkan terjalannya komunikasi efektif antara atasan dengan bawahan dan antara pegawai atau bawahan itu sendiri. Dengan terjadinya komunikasi yang baik, suasana kerja dapat berlangsung secara nyaman, pendelegasian tugas dapat berlangsung secara jelas, hubungan antar individu dapat terjalin dengan baik sehingga diharapkan dapat memberikan pengaruh positif terhadap peningkatan prestasi kerja pegawainya. Pimpinan yang berpartisipasi dapat meningkatkan kinerja bawahan. Untuk ini dibutuhkan pimpinan yang komunikatif, karena komunikasi yang efektif menjadi kunci penting dalam memajukan suatu lembaga. Pimpinan yang aktif berkomunikasi dengan bawahan akan meningkatkan kinerja bawahannya. Bacal (2001) dalam memperkuat teori Colquit bahwa pimpinan saling bekerja sama membagi informasi kepada bawahan. Dengan demikian komunikasi merupakan sarana yang efektif untuk meningkatkan kinerja. Teori Bacal ini menunjukkan adanya hubungan antara komunikasi pimpinan terhadap kinerja. Pimpinan dapat mempengaruhi bawahan dengan cara berkomunikasi yang efektif.

Bacal (2001) memperkuat teori Robbins bahwa pimpinan saling bekerja sama membagi informasi kepada bawahan. Dengan demikian komunikasi merupakan sarana yang efektif untuk meningkatkan kinerja. Teori Bacal ini menunjukkan adanya hubungan antara komunikasi pimpinan terhadap kinerja. Semakin tinggi partisipasi pimpinan maka akan semakin tinggi pula produktivitas yang dihasilkan. Pernyataan ini didukung oleh Mulyasha (2006) menyatakan pimpinan yang berpartisipasi dapat meningkatkan kinerja bawahan. Untuk ini dibutuhkan pimpinan yang komunikatif.

Komunikasi interpersonal merupakan pengiriman pesan dari seseorang dan diterima oleh orang lain dengan efek dan umpan balik langsung. Dengan adanya proses komunikasi interpersonal sangat meminimalkan adanya penyimpangan. Agar komunikasi interpersonal yang dilakukan menghasilkan hubungan interpersonal yang efektif dan kerja sama bisa ditingkatkan, maka perlu bersikap terbuka dan menggantikan sikap dogmatis. Selain itu juga perlu memiliki sikap percaya, sikap mendukung, dan terbuka yang mendorong timbulnya sikap saling memahami, menghargai dan saling mengembangkan kualitas. Agustina dan Ali (2024) Hubungan komunikasi interpersonal perlu ditumbuhkan dan ditingkatkan dengan memperbaiki hubungan dan kerjasama antara berbagai pihak, tidak terkecuali dalam lembaga pendidikan.

Tsai dkk (2009) menunjukkan bahwa komunikasi di tempat kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Sebagai proses sosial, komunikasi berfungsi setiap kelompok, organisasi, atau masyarakat. Termasuk di dalamnya adalah bentuk-bentuk interaksi sosial yang menularkan pengaruh, kerja sama, peniruan sosial, dan kepemimpinan. Temuan ini melihat hasil dengan temuan sebelumnya dari Tsai dkk yang

menyatakan kinerja secara positif dipengaruhi oleh komunikasi yang efektif dari supervisor mengenai harapan dan umpan balik. Komunikasi dianggap sebagai sarana untuk meningkatkan komitmen dan merangsang karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Neves dan Eiseberger (2012) juga menjelaskan bahwa organisasi dan pimpinan yang secara terbuka berbagi informasi dan mendorong komunikasi dua arah memiliki tingkat kepuasan kerja karyawan yang lebih tinggi. Anchor (2010) menyatakan bahwa komunikasi memberikan karyawan untuk menikmati peningkatan rasa kesejahteraan, kebahagiaan, dan kepuasan kerja.

Terdapat faktor lain yang juga menjadi fokus utama yang dapat mempengaruhi kinerja, seperti yang disampaikan Ivancevich (2006) komunikasi pimpinan, efektivitas tim, motivasi kerja, dan etika dapat mempengaruhi kinerja. Salah satu dari adanya faktor tersebut adalah efektivitas tim. Baah (2015) menegaskan peran efektivitas tim dalam sebuah organisasi sangat dipengaruhi oleh kepemimpinan yang dijalankan. Usman (2007) menjelaskan efektivitas tim mempengaruhi kinerja. Robbins (2006) menegaskan kinerja dapat dicapai jika dibarengi dengan faktor kontingensi lingkungan terdiri dari struktur tugas, sistemotorita formal dan kelompok kerja.

Sejalan dengan ini, Bacal (2001) menjelaskan bahwa efektivitas tim mempengaruhi kinerja. Meskipun pimpinan turut juga mempengaruhi kinerja dengan melakukan kerja sama dengan bawahan, saling membagi informasi, namun dalam hal ini perlu penguatan efektivitas tim. Tim kerja (*team work*) dapat didefinisikan sebagai kumpulan individu yang bekerjasama untuk mencapai suatu tujuan. Kumpulan individu-individu tersebut memiliki aturan dan mekanisme kerja yang jelas serta saling tergantung antara satu dengan

yang lain. Dari sisi individu sekumpulan orang belum tentu merupakan suatu tim, orang-orang dalam suatu tim tidak secara otomatis dapat bekerja sama, mereka dapat saja menimbulkan beberapa pandangan saling bertentangan yang dapat berakibat negatif bagi kinerja perusahaan.

Newstrom (2000) mengemukakan bahwa kinerja secara langsung dipengaruhi motivasi, kualitas kerja, kepemimpinan, komunikasi, dan dinamika kelompok. Sementara Colquit dkk (2009) meletakkan proses tim dan karakteristik tim pada mekanisme kelompok, selanjutnya mekanisme kelompok mempengaruhi mekanisme individu, dan mekanisme individu mempengaruhi kinerja. Dengan kata lain, efektivitas tim mempengaruhi kinerja melalui mekanisme individu.

Kepemimpinan dan komunikasi interpersonal diharapkan akan mampu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kolaborasi dan komunikasi yang terbuka yang nantinya dapat meningkatkan kinerja dosen jika dimediasi menggunakan efektifitas tim. Efektifitas tim yang memiliki peran sangat penting dalam peningkatan kinerja suatu organisasi dan nantinya akan sangat membantu untuk memahami tujuan, peran, dan tanggung jawab masing-masing serta mampu memanfaatkan sumber daya secara optimal dan mencapai tujuan bersama dengan efektif. Mogard et-al. (2023) melakukan studi yang membuktikan bahwa faktor struktural dan efektivitas tim merupakan dua aspek penting yang mempengaruhi kinerja, dan mengubah salah satu faktor tersebut berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja, sehingga menjadi landasan dalam menetapkan variabel tersebut sebagai variabel mediator.

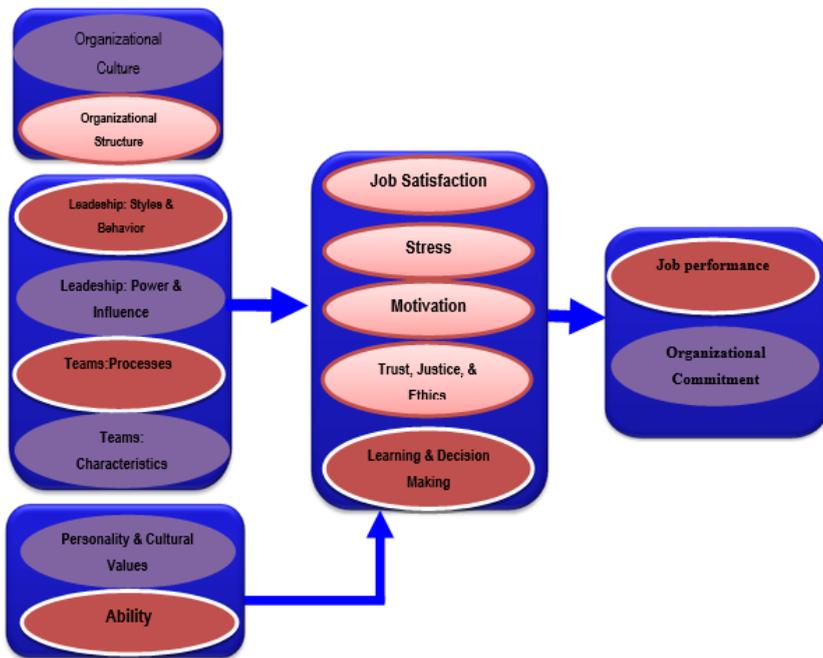
Hasil observasi awal dan juga wawancara yang dilakukan pada beberapa dosen di Universitas Al Washliyah UNIVA Medan. Masih terlihat indikasi belum efektifnya kerja

yang ada pada Universitas Al Washliyah UNIVA Medan, seperti jumlah dosen untuk beberapa unit kerja yang sangat sedikit dan ini tidak sesuai dengan volume kegiatan yang ada pada unit kerja tersebut sehingga menimbulkan kondisi pekerjaan dosen yang tidak terkendali dan menyebabkan target yang diharapkan tidak tercapai, kondisi pegawai yang stres karena harus menyelesaikan pekerjaan yang deadline, pekerjaan yang terlalu menekankan pada hasil akhir sehingga dinamika kelompok melalui komunikasi dan koordinasi sangat sedikit terjadi yang diduga menyebabkan kinerja dosen menjadi rendah, waktu istirahat yang kurang karena digunakan untuk menyelesaikan pekerjaan, adanya konflik antar dosen dalam organisasi dikarenakan masing-masing mengejar target penyelesaian pekerjaan.

Begitu juga dengan komunikasi Interpersonal yang dilakukan dosen-dosen yang ada dilingkungan Universitas Al Washliyah UNIVA Medan. Informasi yang didapat dari renstra Universitas Al Washliyah UNIVA Medan pada analisis faktor internal untuk bobot penilaian kelemahan yang ada pada Universitas Al Washliyah UNIVA Medan mencapai nilai 128, nilai tersebut hanya selisih 6 point pada analisis faktor internal untuk bobot penilaian kekuatan yang ada pada Universitas Al Washliyah UNIVA Medan. Adapun penilaian berkaitan dengan komunikasi interpersonal dalam meningkatkan kinerja dosen dilihat dari beberapa diantaranya adalah kemampuan yang dimiliki dosen belum seluruhnya menguasai teknologi informasi dengan baik, rasio dosen dengan mahasiswa belum ideal di beberapa program studi, masih kurangnya keterlibatan mahasiswa dalam kegiatan penelitian, ketaatan dalam menjalankan kebijakan penjaminan mutu internal di program studi belum menyeluruh, penguatan penanaman nilai-nilai

keAlwashliyahan dalam pembelajaran belum optimal dan proses penyesuaian kurikulum terhadap perubahan pemerintah yang masih lambat.

Fakta empirik di atas, tidak dapat dibiarkan begitu saja, diharuskan adanya perhatian yang serius dan upaya perbaikan dalam hal adaptasi teknologi, fleksibilitas kurikulum, kolaborasi dengan industri dan dunia Kerja, keterlibatan sosial dan lingkungan, Pengembangan Kompetensi dan Keterampilan yang berkaitan dengan kinerja dosen. Untuk itu harus diketahui dan dipahami faktor-faktor apa saja yang sangat menentukan atau mempengaruhi kinerja dosen tersebut. Menurut Colquit faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah *quality of life, ability*, budaya organisasi, kepemimpinan, kepribadian, kepuasan kerja, stress, motivasi, etika, dan pengambilan keputusan. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja ini digambarkan oleh Colquit dkk (2009) sebagai berikut:



Gambar 1.1. Integratif Model of Organization Behavior

Berdasarkan paradigma di atas menunjukkan bahwa kinerja dosen dipengaruhi oleh banyak faktor. Diantaranya variabel gaya kepemimpinan, proses tim dan kemampuan kognitif, dalam manajemen merupakan variabel tidak langsung yang mempengaruhi kinerja dosen. Ketiga variabel tersebut dapat mempengaruhi kinerja melalui variabel pembelajaran dan pengambilan keputusan, atau variabel pembelajaran dan pengambilan keputusan, merupakan variabel terdekat yang mempengaruhi kinerja. Artinya, kinerja terlebih dahulu dipengaruhi oleh pembelajaran dan pengambilan keputusan dibanding gaya kepemimpinan, proses tim dan kemampuan kognitif.

Adanya kesenjangan yang terjadi di lapangan, terdapat dugaan bahwa komunikasi interpersonal dapat menjadi satu

gerakan yang dapat mengubah kualitas dari Universitas Al Washliyah UNIVA Medan. Sebab dengan terlaksananya pendayagunaan teknologi informasi tentu akan dapat mengendalikan pelaksanaan pendidikan, akan terbukanya program beasiswa bagi mahasiswa dan juga dosen, serta akan tersedianya lembaga mitra kerjasama untuk pelatihan dan kegiatan lain dalam peningkatan kualitas sumber daya manusia.

Berangkat dari adanya penelitian terdahulu jika diikutsertakan beberapa faktor yang menyebabkan kinerja dosen Universitas Al Washliyah UNIVA Medan tidak sesuai dengan yang diharapkan. Permasalahan ini diduga adanya faktor dari kepemimpinan yang mempengaruhi kinerja dosen dalam menjalankan tridharma Perguruan Tinggi, hal ini tentu saja berkaitan dengan kinerja dosen yang diukur berdasarkan beban kerja dosen dalam mencakup kegiatan pokok yaitu merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran, melakukan evaluasi pembelajaran, membimbing dan melatih, melakukan penelitian, melakukan pengabdian kepada masyarakat, dan melakukan tugas tambahan. Dosen merasa kurang mendapatkan dorongan dari pimpinan dalam mengembangkan kemajuan lembaga sehingga dosen kurang dalam memiliki prestasi kerja, Faktor selanjutnya di duga kurangnya kepercayaan diri serta integritas diri dalam mengambil keputusan. Sehingga dosen merasa ragu menerima informasi yang diberikan.

Berkaitan dengan kinerja dosen yang dianggap suatu persoalan penting untuk ditindak lanjuti dengan tepat pada tingkat perguruan tinggi. Di Universitas Al Washliyah UNIVA Medan, kinerja dosen juga menjadi harapan bagi masyarakat dalam mengembangkan keilmuan yang berkembang sekarang ini. Universitas Al Washliyah UNIVA Medan menyadari bahwa

setiap perkembangan zaman pasti membawa perubahan lingkungan seperti perubahan budaya dan gaya hidup serta perubahan proses industri. Ketidak pastian terhadap perubahan lingkungan juga menjadi tuntutan untuk mampu beradaptasi terhadap berbagai tantangan dengan memanfaatkan berbagai peluang. Tuntutan perubahan tersebut memerlukan perubahan-perubahan dari organisasi itu sendiri agar berbagai inovasi tidak hanya mampu merespon tetapi juga mampu mengantisipasi perubahan lingkungan. Dalam kaitan ini kinerja dosen selalu menjadi tuntutan utama dalam mewujudkan harapan tersebut yang dikemas dalam visi dan misi Universitas Al Washliyah UNIVA Medan.

Kondisi yang ditemukan juga terlihat dari Keefektifan tim dalam menjalankan kerjasama yang sudah terjalin dan masih harus adanya tindaklanjut sampai ke tahap implementasi, hal ini terlihat dari masih ditunggunya program studi yang memiliki akreditasi unggul, belum lengkapnya unit organisasi yang mendukung visi misi universitas, masih perlu dilakukannya peningkatan SDM, serta sistem sarana dan prasaran belum berjalan dengan maksimal. Dari beberapa rangkaian kondisi yang ditemukan di lapangan terkait dengan adanya keefektifan tim tentu diharapkan ini dapat menjadi tolak ukur dalam menunjang kemajuan Universitas Al Washliyah UNIVA Medan, sebab dengan adanya kerjasama yang baik dalam pendayagunaan teknologi informasi dalam pelaksanaan pendidikan akan lebih memaksimalkan kinerja dosen yang ada di Universitas Al Washliyah UNIVA Medan dan semakin banyaknya kerjasama yang dibangun oleh dosen dan mahasiswa maka akan semakin banyak juga kerjasama yang terbentuk antar instansi atau lembaga di bidang penelitian dan pengabdian.

saat yang sama, kepemimpinan yang etis dan berbasis nilai menjadi pilar dalam menjaga integritas akademik dan kepercayaan publik.

Namun demikian, tantangan tidak sedikit. Banyak dosen yang mengalami keterbatasan dalam pengembangan kepemimpinan karena kurangnya pelatihan, tekanan administratif, atau dominasi birokrasi kampus. Oleh karena itu, diperlukan terobosan sistemik dalam menyiapkan dan memfasilitasi dosen sebagai pemimpin akademik, baik melalui pelatihan profesional, sistem insentif yang adil, maupun kultur organisasi yang mendukung pengambilan inisiatif dan inovasi.

Komunikasi merupakan sarana vital dalam menjembatani ide, menyelesaikan konflik, serta membangun relasi antarindividu dalam dunia akademik. Dosen tidak hanya berkomunikasi dengan mahasiswa, tetapi juga dengan kolega, pimpinan, mitra industri, dan masyarakat luas. Kemampuan menyampaikan gagasan secara efektif, empatik, dan dialogis menjadi keunggulan tersendiri dalam menciptakan sinergi dan kerja sama.

Komunikasi akademik yang baik mencerminkan kematangan intelektual dan emosional. Namun, perlu disadari bahwa kecakapan komunikasi ini tidak otomatis hadir dalam setiap individu akademisi. Untuk itu, kemampuan komunikasi perlu dibangun melalui pelatihan, refleksi diri, serta pemanfaatan teknologi komunikasi yang relevan. Di era digital, komunikasi dosen juga harus merambah platform daring, yang menuntut keterampilan literasi digital dan adaptasi terhadap dinamika audiens yang beragam.

Institusi pendidikan tinggi yang unggul adalah hasil dari kerja kolektif yang harmonis antar elemen akademik. Dosen

sebagai bagian dari tim, baik dalam program studi, fakultas, maupun lembaga riset, memiliki peran strategis dalam menyumbangkan kompetensinya demi mencapai tujuan bersama. Efektivitas tim tidak hanya ditentukan oleh kompetensi individu, tetapi juga oleh sinergi, kepercayaan, dan koordinasi antaranggota.

Di sinilah pentingnya membangun tim akademik yang kolaboratif, egaliter, dan terbuka terhadap perbedaan pandangan. Budaya kerja yang mendorong dialog, transparansi, dan semangat gotong royong menjadi kebutuhan mendesak dalam menghindari silo-silo akademik yang kerap menghambat produktivitas. Efektivitas tim juga sangat bergantung pada adanya kepemimpinan yang mampu menyatukan visi, mengelola konflik, serta menciptakan ruang aman untuk inovasi.

Ketiga perspektif yang dibahas dalam buku ini yaitu kepemimpinan, komunikasi, dan efektivitas tim bukanlah domain yang berdiri sendiri-sendiri, melainkan saling terhubung dan memperkuat satu sama lain. Kepemimpinan tanpa komunikasi akan kehilangan arah; komunikasi tanpa tim yang efektif akan kehilangan dampak; dan tim tanpa kepemimpinan yang kuat akan terombang-ambing dalam ketidakpastian. Oleh sebab itu, peningkatan kinerja dosen harus dilakukan secara menyeluruh, menyentuh aspek individual, relasional, dan struktural.

Dalam menghadapi era disrupsi yang ditandai dengan ketidakpastian, perubahan cepat, dan tuntutan global, dosen dituntut untuk menjadi agen perubahan yang adaptif dan resilien. Bukan hanya menguasai konten, tetapi juga memiliki kecakapan sosial, emosional, dan digital yang mumpuni. Dalam konteks ini, pembinaan dan evaluasi kinerja dosen harus diarahkan tidak hanya pada output, tetapi juga pada

proses pembelajaran berkelanjutan dan kolaborasi yang bermakna.

Kinerja dosen, sebagaimana telah diuraikan, sangat dipengaruhi oleh lingkungan kerja, sistem penilaian, dan kebijakan kelembagaan. Oleh karena itu, institusi pendidikan tinggi perlu melakukan evaluasi terhadap kebijakan SDM mereka. Apakah sudah cukup mendukung pengembangan kapasitas dosen? Apakah sistem insentif sudah mendorong inovasi dan kolaborasi? Apakah penilaian kinerja bersifat holistik atau masih terjebak dalam angka-angka semata?

Peningkatan kinerja dosen juga menuntut adanya kepemimpinan institusional yang visioner. Rektor, dekan, dan ketua program studi perlu menjadi role model dalam membangun kultur akademik yang inklusif, kolaboratif, dan berorientasi pada kualitas. Tidak kalah penting, kebijakan nasional juga perlu memberi ruang bagi otonomi akademik dan inovasi pendidikan yang sesuai dengan konteks lokal tanpa kehilangan standar global.

Masa depan pendidikan tinggi sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia yang menggerakkannya. Dosen adalah inti dari proses tersebut. Harapan ke depan adalah lahirnya dosen-dosen yang tidak hanya kompeten secara akademik, tetapi juga arif dalam memimpin, terampil dalam berkomunikasi, dan solid dalam bekerja tim. Dosen yang tidak hanya mampu menjawab tantangan hari ini, tetapi juga menyiapkan generasi masa depan yang tangguh, berkarakter, dan produktif.

Namun tentu, harapan ini tidak datang tanpa tantangan. Beban administratif, keterbatasan waktu untuk riset, ketimpangan fasilitas antar perguruan tinggi, serta kurangnya penghargaan terhadap kerja kolektif menjadi sejumlah persoalan yang masih perlu dicarikan solusinya. Dalam hal

ini, sinergi antara pemerintah, institusi pendidikan, dan komunitas akademik menjadi sangat penting.

Buku ini ditulis sebagai bentuk kontribusi untuk membuka ruang diskusi yang lebih luas mengenai bagaimana kita memandang, mengukur, dan mengembangkan kinerja dosen secara lebih manusiawi, strategis, dan kontekstual. Dalam dunia yang semakin terhubung, kolaborasi menjadi kunci. Kepemimpinan yang melayani, komunikasi yang terbuka, dan kerja tim yang solid akan membawa institusi pendidikan tinggi kita menuju kualitas yang lebih baik.

Semoga buku ini menjadi inspirasi bagi para dosen, pengelola pendidikan tinggi, peneliti, dan pembuat kebijakan untuk terus mendorong transformasi pendidikan yang berpusat pada manusia, ilmu pengetahuan, dan keberlanjutan. Karena pada akhirnya, kinerja dosen bukan hanya tentang capaian pribadi, melainkan tentang kontribusi terhadap masa depan bangsa dan peradaban.

Glosarium

Empiris	Segala sesuatu yang berasal dari pengalaman langsung, pengamatan, atau percobaan, dan dapat dibuktikan secara nyata melalui data atau fakta yang dapat diuji.
Interpersonal	Istilah yang berkaitan dengan hubungan atau interaksi antara dua orang atau lebih. Dalam konteks komunikasi, komunikasi interpersonal berarti pertukaran pesan secara langsung antara individu, baik secara verbal maupun nonverbal, dengan tujuan membangun hubungan, saling pengertian, atau kerja sama.
Kepemimpinan	Kemampuan seseorang untuk memengaruhi, mengarahkan, dan mengkoordinasikan orang lain guna mencapai tujuan bersama. Seorang pemimpin tidak hanya memberi perintah, tetapi juga menjadi panutan, penggerak, dan pembuat keputusan.
Kinerja	Hasil kerja yang dicapai oleh seseorang, kelompok, atau organisasi dalam melaksanakan

	tugas dan tanggung jawabnya berdasarkan standar atau target tertentu dalam periode waktu tertentu.
Psikologis	Istilah yang berkaitan dengan proses mental, perasaan, dan kondisi kejiwaan seseorang. Hal ini mencakup aspek-aspek seperti emosi, pikiran, motivasi, persepsi, kepribadian, dan perilaku manusia.
Variabel	Sesuatu yang dapat diukur, berubah, atau bervariasi dalam suatu penelitian, eksperimen, atau sistem tertentu. Dalam konteks ilmiah, variabel digunakan untuk mengamati hubungan atau pengaruh antara satu faktor dengan faktor lainnya.
Verbal	Istilah yang merujuk pada segala bentuk komunikasi yang menggunakan kata-kata, baik secara lisan (ucapan langsung) maupun tulisan. Komunikasi verbal merupakan cara utama manusia menyampaikan pesan, informasi, atau perasaan secara jelas dan terstruktur.

Daftar Pustaka

- Ad-Dumaiji, Abdullah. (2016). *Al-Imamah al Uzhma Inda'ahlissunnah Wal Jama'ah. c* Alih Bahasa Umar Mujtahid. Jakarta: Ummul Quran.
- Aditya, Surya Nugraha, Teguh Sukanto, Mekky Briyantoro. (2023). *Pengaruh Motivasi, Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Dosen Institut Teknologi dan Bisnis Trenggalek*. Jurnal Pendidikan Volume 7 Nomor 2.
- Agustina, Fitri dan Hapzi Ali. (2024). Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Pegawai di BPS Kabupaten Toba. *Jurnal: Manajemen Pendidikan dan Ilmu Sosial* Vol. 6, No. 1, Desember.
- Alwy, Hasan. (2005). *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Depdiknas.
- Ananda, Rusydi (2019). *Profesi Keguruan Perspektif Sains dan Islam*. Depok: Raja Grafindo Persada.
- Annas, Anwar. (2017). *Interaksi Pengambilan Keputusan dan Evaluasi Kebijakan*, Makassar: Celebes Media Perkasa.
- Anchor, S, (2010). *The Happiness Advantage*. New York. Crown Business
- As'ad, Moh. (2004). *Seri Sumber Daya Manusia Psikologi Industri*, Yogyakarta: Liberty.
- Baah, Dartey. K. (2015). Resilient leadership: a transformational-transactional leadership mix. *Journal of Global Responsibility*, 6 (1).

- Bacal, Robert. (2001). *Performance Management*. Alih bahasa Surya Dharma dan Yanuar Irwan. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Badeni. (2014). *Kepemimpinan dan Prilaku Organisasi*. Bandung: Alfabeta
- Bass, B. (2000). *Leadership and Performance Beyond Expectations*. Free Press.
- Colquitt, Jason A., Jeffery A. Lepine, dan Michael J. Wesson. (2009). *Organization Behavior: Improving Performance and Commitment in the Workplace*. New York: The McGraw-Hill Com., Inc.
- Daulay, Nurussakinah. (2014). *Pengantar Psikologi dan Pandangan Al Quran tentang Psikolog*. Jakarta: Kencana
- Effendy. 2013. *Ilmu, Teori dan Filssafat Komunikasi*. Bandung: Citra Aditya Bakti.
- Emanuel, dkk. (2023). *Strategi Kepemimpinan*. Yogyakarta: Sulur Pustaka
- Fawwaz, Abyan. (2024). *Komuikasi Antarpribadi*. Bandung: Widina Media Utama.
- George, Jennifer, M. George, dan Gareth. R. Jones. (2005). *Understanding and Managing Organizational Behavior. Fifth Edition*. Upper Saddle River: Pearson Prentice Hall.
- Gibson. James, John M. Ivancevich, dan James H. Donnelly, Jr. (2009). *Organizations: Behavior Structure Processes*. Chicago: Richard D. Irwin.
- Harbaini, Pasolong. (2013). *Kepemimpinan Birokrasi*. Bandung. Alfabeta.
- Hasibuan SP. Malayu. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2005). *Organisasi & Motivasi: Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Heldy V. Alam. (2017). *Kinerja Dosen.*: Yogyakarta. Zahir Publishing.
- Ibrahim, A. (2006). *Manajemen Syariah: Sebuah Kajian Storis dan Kontemporer.* Jakarta: Rajawali Press.
- Ivancevich, John M.H., Robert Konopaske dan Michael T. Matteson. (2006). *Organizational Behavior and Management*, Eighth Edition, New York: McGraw-Hill Companies, Inc.
- Jennifer, George; M. George dan Gareth. R. Jones. (2005). *Understanding and Managing Organizational Behavior. Fifth Edition.* Upper Saddle River: Pearson Prentice Hall.
- Kahf, M. (2022). *Ayat dan Hadits tentang Ekonomi.* Retrieved from <https://www.syariahpedia.com/2019/12/ayat-dan-hadist-tentang-musyarakah.html>
- Kuniawan, Agung, 2005. *Transformasi Pelayanan Publik.* Yogyakarta: Pembaharuan.
- Liliweri, Alo. (1991). *Komunikasi Antarpribadi.* Bandung: Citra Aditya Bakti.
- Lubis, Hari. S.S. dan Martani Husaini. (2007). *Teori Organisas, Suatu Pendekatan Makor,* Jakarta: Pusat Antar Universitas Ilmu-Ilmu Sosial Universitas Indonesia.
- Ludlow, Ron dan Fergus Panton. (2000). *The Essence of Effective Commuication. Terjemahan Oleh Deddy Jacobs.* Yogyakarta: Andi.
- Luthans. Fred. (2006) . *Prilaku Organisasi.* Alih Bahasa: Vivin Andika Yuwono, dkk. Yogyakarta: Andi
- Mangkunegara, Anwar Prabu, (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan,* Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Machfudz. (2022). *Manajemen Lembaga Pendidikan Islam,* Yogyakarta: Pustaka Ilmu.

- Madanchian, M., Hussein, N., Noordin, F., & Taherdoost, H. (2017). Leadership Effectiveness Measurement and Its Effect on Organization Outcomes. *Procedia Engineering*, 181.
- Mahmud, (2019). *Manajemen Pendidikan Tinggi*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Manulang. B. (2006). *Dasar-Dasar Manajemen*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Mathis, Robert L. dan Jackson John H. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- McShane, Steven L. dan Mary Ann Von Glinow. (2007). *Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill Companies, Inc, 2007.
- Mesiono. (2018). *Efektivitas Manajemen Berbasis Madrasah/ Sekolah Perspektif Ability and Power Leadership*. Yogyakarta: Perkumpulan Program Studi Manajemen Pendidikan Islam (PPMPI).
- Miftah, Thoha. (2004). *Perilaku Organisasi, Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Mogård, E. V., Rørstad, O. B., & Bang, H. (2023). The Relationship between Psychological Safety and Management Team Effectiveness: The Mediating Role of Behavioral Integration. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 20 (1).
- Moundy, Wayne. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia* dialihbahasakan oleh Bayu Airlangga. Jakarta: Erlangga.
- Mulyana, Deddy. (2007). *Komunikasi Sebagai Transaksi*, Jakarta: Rineka Cipta
- Mulyasa, E. (2006). *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

- Naimah Try dan Dyah Siti. (2019). *Komunikasi Interpersonal dalam Kajian Islam* Purwokerto: Universitas Muhammadiyah Fakultas Psikologi.
- Neves, P. dan R. Eisenberger, (2012). Management communication and employee performance: the contribution of perceived organizational support. *Human Performance*, 25 (5).
- Newstrom, John W. (2000). *Organizational Behavior: Human Behavior at Work*, New York: Mc. Graw-Hill Companies, Inc.
- Northouse. (2013). *Kepemimpinan, Teori dan Praktik*, Edisi Keenam. Jakarta: Indeks.
- Notoatmojo, Soekidjo. (2003). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Nurdin, Ali. 2020. *Teori Komunikasi Interpersonal*. Kencana: Jakarta.
- Patoni, Achmad. (2017). *Konsep Dasar Kepemimpinan Profetik Pendidikan Islam*. Tulung Agung: IAIN Tulung Agung Press.
- Prawirosentono, Suyadi. (1992). *Ilmu Manajemen Umum*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Purba, Antilan. (2010). *Sastra Indonesia Kontemporer*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Putra, Arif Rachman dan Ella Anastasya Sinambela. (2021). Pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Dosen. *Jurnal Simki Pedagogia*, Volume 4 Issue 1.
- Rahman, Abd. Rahim, (2017). *Manajemen Kepemimpinan Islami*, Makassar: Lembaga Perpustakaan dan Penerbitan Universitas Muhammadiyah Makassar.
- Riniwati, H. dan Prasetyo, B. D. (2016). Influence of Leadership Style, Motivation and Discipline to Work

- Productivity of Department Marine and Fisheries.
Economic and Social of Fisheries and Marine.
- Rivai, Veithzal dan Moh. Basri. (2005). *Performance Appraisal*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Rivai, Veithzal dan Sylviana Murni. (2012). *Education Management*, Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Rivai, Veithzal. (2005). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Riyadi. (2011). Pengaruh Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Kaeyawan Pada Perusahaan Manufaktur di Jawa Timur. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*. Vol. 13.
- Robbins, Stephen. P. (2006). *Prilaku Organisasi*, Jakarta: Indeks.
- Robbins. Stephen. P. dan Judge. (2003). *Perilaku Organisasi*, Jakarta: Indeks Kelompok Gramedia.
- Robbins, Stephen P. (2006). *Essentials of Organizational Behavior*. New Jersey; Prentice Hall International, Inc.
- Robbins, Stephen. P. dan Timothy A. Judge. (2007). *Prilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba.
- Siagian, Anwar. (2020). *Kepemimpinan Pendidikan Islam*. Malang: Institut Agama Islam Sunan Kalijogo Malang.
- Siahaan, Amiruddin, (2018). *Kepemimpinan Pendidikan (Aplikasi Kepemimpinan Efektif, Strategis, dan Berkelanjutan)*. Medan: Widya Puspita.
- Siagian, Sondang P. (2002). *Meningkatkan Produktivitas Kerja*: Jakarta Rineka Cipta.
- Silaen, Ruth. (2021). *Kinerja Karyawan*. Bandung: Widina Bhakti Persada Bandung.
- Siswanto. (2008). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Soedarmayanti. (2004). *Membangun Sistem Kinerja Guru Meningkatkan Produktivitas Menuju Good Governence. Jurnal. Wacana Kinerja.*
- Stolovitch. (1991). *Performance.* New York: Harper & Row.
- Susatya, Edhy. (2013). *Kepemimpinan Pendidikan.* Yogyakarta: UAD Press.
- Stephen. P. Robbins dan Mery Coulter. (2007). *Manajemen,* Alihabahasa: Harry Slamet dan Ernawati Lestari. Jakarta: Indeks.
- Stoner, James AF. (2007). *Manajemen,* Alihabahasa: Alexander Sindoro, Jakarta: Prenhalindo.
- Syafaruddin. 2010. *Kepemimpinan Pendidikan.* Jakarta: Grasindo.
- Syaripah, I., Supriatna, M., Oktaviani, B., Solehuddin, M., dan Suryana, D. (2020). The Profile of Interpersonal Communication Skills in Elementary School Students. *International Journal of Scientific & Technology Research,* 9, 2. www.ijstr.org
- Tangkilisan, Hesel Nogi. (2002). *Manajemen SDM Birokrasi Publik: Strategi Keunggulan Pelayanan Pulik.* Yogyakarta. YPAPI.
- Tsai, M. T., S. S. Chuang., dan W. P. Hsieh, (2009). An integrated process model of communication satisfaction and organizational outcomes. *Social Behavior and Personality: An International Journal,* 37 (6).
- Tsauri, Sofyan. (2014), *Manajemen Kinerja,* STAIN Jember Press: Jember.
- Umar. 2013. *Motivasi dan Kepribadian.* Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Usman, Husaini. (2007). *Manajemen Teori Praktik dan Riset Pendidikan.* Edisi Kedua, Jakarta: Bumi Aksara.

- Van Dierendonck, D., dan Nuijten, I. (2011). The Servant Leadership Survey: Development and Validation of a Multidimensional Measure. *Journal of Business and Psychology*, 26 (3).
- Wijaya, Candra.dan Rakhmat Hidayat. (2022). *Manajemen Kinerja. Pengelolaan, Pengukuran & Implementasi di Lembaga Pendidikan*. Medan: Pusdikarya Mitra Jaya.
- Winarsih, Sri. (2017). Kebijakan dan Implementasi Manajemen Pendidikan Tinggi dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan. *Jurnal: Cendekia* Vol. 15 No. 1, Januari - Juni.
- Wirawan. 2013. *Kepemimpinan: Teori, Psikologi, Perilaku organisasi, Aplikasi dan Penelitian*, Jakarta: Rajawali Press.
- Wirayanto. 2005. *Pengantar Ilmu Komunikasi*. Jakarta: Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Yanra, Rivaldo, (2022). *Peningkatan Kinerja Karyawan*, Eureka Media Aksara: Purbalingga.
- Yukl, G. (2005). *Leadership in Organizations*. New York: Pearson Education.

Tentang Penulis



Putri Syahri, lahir di Medan, 7 Juni 1991. Alamat di Jalan Marelan Raya Pasar I Tengah No.8 GM, Kelurahan Tanah 600 Kec. Medan Marelan. Alamat E-mail Putrisyhari428@gmail.com. Merupakan anak pertama dari empat bersaudara. Ayahanda bernama Abdul Syahri dan Ibunda bernama Ida Ismuliati, menikah dengan Muhammad Jamil, S.H., M.H., dan dianugerahkan tiga

orang anak yang bernama Airin Batrisyiah Jamil, Arghina Clarinsyiah Jamil, dan Ashraf Zaighamsyiah Jamil.

Dengan memulai Pendidikan di R.A. Fatimaturidho Medan (1995-1997), SD di SDN 064969 Medan (1997-2003), Pendidikan di Pondok Pesantren An-Nadwa Islamic Centre Binjai (2003-2004), Kembali melanjutkan Pendidikan SMP di SMP Swasta Pahlawan Nasional Medan (2004-2007), Pendidikan SMA di SMA Swasta Dharmawangsa Medan (2007-2010), Pendidikan Strata Satu (S-1) Jurusan Pendidikan Matematika pada Fakultas Tarbiyah di IAIN Sumatera Utara (2010-2014), Pendidikan Strata Dua (S-2) Program Pascasarjana Jurusan Konsentrasi Manajemen Pendidikan Islam di UIN SU (2014-2016), Pendidikan Strata Dua (S-2) Program Pascasarjana Jurusan Matematika pada Fakultas MIPA di USU (2015-2017). dan Pendidikan Strata Tiga (S-3) Program Doktor dengan Jurusan Manajemen Pendidikan Islam di UIN Sumatera Utara tahun (2022-sekarang).

Memulai karir sebagai pendidik di Lembaga Pendidikan Non Formal (2010-2020), guru Matematika di SDIT Raudhatu Sakina Marelana (2012-2014), guru produktif di SMK Swasta Budi Agung Medan (2019-sekarang), Dosen Tetap di Fakultas Agama Islam Universitas Al Washliyah (UNIVA Medan) tahun (2022-sekarang) dengan mengajar matakuliah Manajemen Psikologi Pendidikan, Manajemen Konflik Pendidikan, Manajemen Kinerja, Manajemen Keuangan Pendidikan, Metode Penelitian Kuantitatif, Sistem Informasi Manajemen Pendidikan, dan Penelitian Tindakan Kelas. Serta menjadi Dosen Tidak Tetap di Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan FITK UIN-SU Prodi Tadris IPS tahun 2024 dengan mengajar matakuliah Pendidikan Luar Sekolah.

Karya Ilmiah yang dipublikasikan dalam bentuk Buku Isu-Isu Kontemporer (ISBN: 978-623-09-2256-5, CV. Dewa Publishing, 2023), Buku Filsafat Manajemen Pendidikan (978-623-8133-27-7, CV. Dewa Publishing, 2023), Buku Manajemen Pendidikan Tinggi (ISBN: 978-623-8491-54-4, CV. Dewa Publishing, Tahun 2024), Buku Manajemen Resiko (ISBN:978-623-8292-88-2, CV. Dewa Publishing, tahun 2024), Buku Manajemen Transdisipliner (ISBN:978-623-8491-34-6, CV.Dewa Publishing, tahun 2024) Buku Manajemen Kinerja (ISBN: 978-623-89134-42, Yayasan Drestanta Pelita Indonesia, tahun 2025). dan Karya Ilmiah yang dipublikasikan dalam bentuk Jurnal "Building Quality School Management Through Effective Communication" (2022), Pengaruh Kesiapan Belajar, Motivasi, Efikasi Diri Terhadap Konsep Diri, Dan Prestasi Siswa Di Madrasah Aliyah Negeri 2 Model Medan, (2023) "Improving the Quality of Islamic Education Management Through Total Quality Management"(2023), "Strategi Ketua Jurusan PAI Kampus Universitas Ahmad Dahlan dalam Mengembangkan Kampus Merdeka untuk Mutu

Lulusan”(2024), “Model Pengembangan Manajemen Resiko Terhadap Proses Perkembangan Keilmuan”, (2024), “Implementasi Kepemimpinan dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja”, (2025).



Amiruddin Siahaan, lahir di Tanjung Balai Sumatera Utara, 06 Oktober 1960. Putra dari Bapak Achmad Siahaan (alm) seorang Purnawirawan TNI AD dan ibu Asnahara Hasibuan. Menamatkan Sekolah Dasar dan PGA 4 Tahun masing-masing tahun 1972 dan 1976 di Pematang Siantar.

Melanjutkan pendidikan ke Sekolah Persiapan (SP) IAIN Sumatera Utara tamat tahun 1979. S1 (Drs) di Fakultas Tarbiyah IAIN Sumatera Utara jurusan Pendidikan Agama Islam tamat tahun 1988. S2 (M.Pd) di Universitas Negeri Padang program studi Administrasi Pendidikan tamat tahun 2000. S3 (Dr) di Pascasarjana UIN Sumatera Utara Medan jurusan Pendidikan Islam.

Menikah (1991) dengan Dra. Nurhidayah, MA (Guru PAI SMP Negeri 11 Medan) dan dikarunia seorang putri (Kurnia Ayu Ningrum, S.Psi) lahir 25 Agustus 1992 di Medan dan telah menikah dengan Muhammad Taufan Rangga Nasution, SE.

Buku yang telah diterbitkan diantaranya: (1) Pendidikan Agama Islam Untuk Siswa SMP (2004), (2) Manajemen Pendidikan Berbasis Sekolah (2006), (3) Manajemen Pengawas Pendidikan (2006), (4) Dasar-Dasar Kependidikan (2006), (5) Pendidikan dan Pengembangan Kepribadian (2006), (6) Kepemimpinan Pendidikan

Kontemporer (2007), (7) Mendidik Mencerdaskan Bangsa (2009), (8) Manajemen Pengembangan Profesionalitas Guru, (2009), (9) Pendidikan dan Transformasi Sosial (2009), (10) Pendidikan Islam dan Masyarakat Pembelajar (2010), (11) Manajemen Perubahan (2012), (12) Tafsir Tarbawi (2013), (13) Epistemologi Islam dan Pendekatan Saintifik dan Pembelajaran (2013), (14) Anak Desa Tak Bertuan Jadi Profesor (2014), (15) Bimbingan dan Konseling di Sekolah (2015), (16) Epistemologi Islam (2015), (17) Peningkatan Kontribusi Manajemen Pendidikan (2015), dan (18) Perencanaan Pendidikan (2023),



Nurussakinah Daulay, lahir di Medan pada tanggal 9 Desember 1982. Memperoleh gelar Sarjana (S.1) dan Profesi Psikologi (S.2) pada Fakultas Psikologi Universitas Sumatera Utara. Sepanjang 3 Tahun 3 bulan, tepat pada Januari 2019 telah merampungkan studi doktoral (S3) Fakultas Psikologi Universitas Gadjah Mada Yogyakarta.

Sejak tahun 2009 telah bergabung sebagai dosen pada Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sumatera Utara Medan. Selain mengajar, ia juga diminta menjadi pemateri/narasumber pada berbagai kegiatan parenting di berbagai sekolah dan madrasah. Sejumlah karya ilmiah baik jurnal terakreditasi Nasional maupun jurnal Internasional Bereputasi, prosiding telah dipublikasikan.

Beberapa buku yang telah diterbitkan diantaranya: Pengantar Psikologi dan Pandangan Al-Qur'an Tentang Psikologi (2014), Psikologi Kecerdasan Anak (2015), Psikologi Pendidikan dan Permasalahan Umum Peserta Didik

(2019), Psikologi Pengasuhan Bagi Orang Tua dari Anak-Anak dengan Gangguan Perkembangan Syaraf (2020), Memahami Gambaran Keparahan Gejala Autis (2021), Pembentyan Akhlak Mulia: Tinjauan Pendidikan Agama Islam dan Psikologi Positif (2022), Psikologi di Masa Kini (2023), Psikologi Perkembangan Anak Usia Dini; Konsep Dasar (2023), Psikologi Stres (2024), Kesejahteraan Psikologi Perempuan: Teori dan Riset (2025).



Rusydi Ananda, Lahir di Tanjung Pura Langkat, dengan Ayah yang bernama H. Thaharuddin AG (alm) dan Ibu Hj. Rosdiani. Anak pertama dari 6 bersaudara. Menempuh pendidikan SD di Medan tamat tahun 1984, melanjutkan ke SMP di Medan tamat tahun 1987, kemudian menyelesaikan SMU di Medan tamat pada tahun 1990. Melanjutkan pendidikan strata 1 (S.1) di IAIN SU jurusan Tadris Matematika. Meraih gelar Magister Pendidikan dari Universitas Negeri Medan program studi Teknologi Pendidikan. Doktor Pendidikan dari Universitas Negeri Jakarta program studi Teknologi Pendidikan.

Menikah dengan Tien Rafida, yang berprofesi sebagai PNS/Dosen di Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sumatera Utara. Saat ini dikarunia Allah SWT 3 (tiga) orang anak, yaitu: Annisa Arfitha, Salsabila Hadiyanti dan Faturrahman.

Pengalaman kerja dimulai sebagai tenaga administrasi di PT. Marhamah Medan pada tahun 1995-1996. Guru matematika di SMP Perguruan Bandung tahun 1996-1997. Guru Matematika di SMA UISU Medan Tahun 1997-1999.

Sejak tahun 2000 sampai sekarang bekerja sebagai PNS/Dosen di Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sumatera Utara. Sejak tahun 2023 sebagai Guru Besar Bidang Teknologi Pendidikan di Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sumatera Utara Medan.

Karya berupa buku yang sudah diterbitkan adalah Pengantar Kewirausahaan, Rekayasa Akademik Melahirkan Entrepreneurs (2016), Evaluasi Program Pendidikan (2017), Inovasi Pendidikan, Melejitkan Potensi Teknologi dan Inovasi Pendidikan (2017), Manajemen Sarana dan Prasarana Pendidikan (2017), Statistik Pendidikan (2018), Profesi Pendidik dan Kependidikan (2018), Pembelajaran Terpadu (2018), Perencanaan Pembelajaran (2019), Desain Pembelajaran (2019), Profesi Keguruan, Perspektif Sains dan Islam (2019), Penelitian Tindakan Kelas (2020), Variabel Belajar, Kompilasi Konsep (2020) Pendidikan Karakter Implementasi Wahdatul Ulum Dalam Pembelajaran (2021), Kepemimpinan Pendidikan Bahan Ajar Berbasis Riset Pengembangan (2022), Evaluasi Pembelajaran Perspektif Sains dan Islam (2023), Belajar dan Pembelajaran (2023), Kinerja Pengawas (2023), Komitmen Kerja (2023), Ilmu Alamiah Dasar (2023), Administrasi Pendidikan dalam Perspektif Islam dan Sains (2023), Perspektif Teknologi Pendidikan (2023), Desain Pembelajaran Akidah Akhlak Berbasis Transdisipliner (2024), Disiplin Kerja: Analisis Faktor Komitmen Tugas, Budaya Organisasi, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja (2024), Kinerja Guru: Perspektif Profesionalitas Iklim Organisasi dan Motivasi Kerja (2024), Efektivitas Kelembagaan: Tinjauan Sistem Reward, Budaya Komunikasi, Motivasi Kepemimpinan Transformasional (2024), Pendidikan Inklusif (2025), Membangun Kinerja Guru (2025), Membangun Peradaban Sehat (2025), Bahan Ajar

Berbasis Multiliteras; Optimalisasi Pembelajaran di Madrasah (2025).

Tentang Editor



Toni Nasution, lahir di Kelurahan Palopat Maria Kota Padangsidimpuan. Email: toninasution@uinsu.ac.id. Latar belakang Pendidikan Sekolah Dasar 200411 Padangsidimpuan diselesaikan tahun 2004, Madrasah Tsanawiyah Ponpes Modern Baharuddin Tahun 2007, Madrasah Aliyah Ponpes Modern Baharuddin Tahun 2010 di Tapanuli Selatan, kemudian menyelesaikan kuliah pada Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sumatera Utara strata satu (S.1) Tamat tahun 2015, menyelesaikan pendidikan strata dua (S.2) meraih gelar Magister Pendidikan pada Program Pascasarjana Universitas Negeri Padang (UNP) Sumatera Barat Tamat tahun 2017 menyelesaikan studi Doktor (S3) pada Program Doktor Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sumatera Utara Medan Tahun 2024.

Pengalaman kerja di berbagai profesi antara lain pernah menjadi Staf Ahli DPR RI Tahun 2018, Guru dan Kepala Sekolah di SMP IT Al Afkari Batang Kuis, Dosen STIT Al-Ittihadiyah Labuhanbatu Utara, dan Saat ini menjadi Dosen tetap Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sumatera Utara Medan. Selain itu penulis juga aktif dan terlibat di organisasi sosial kemasyarakatan dan Profesi yakni sebagai Sekretaris Dewan Pengurus Cabang Ikatan Keluarga Nasution (IKANAS) Dohot Anak Boruna Kab. Deli Serdang 2023 sampai sekarang, Sekretaris Lembaga Kajian Pengembangan dan Sumberdaya Manusia (Lakpesdam) PWNu Sumut Tahun

2024-Sekarang, Ketua Umum Jaringan Penegak Masyarakat Demokrasi (JPMD) Sumatera Utara 2024 sd Sekarang, Pengurus Dewan Pimpinan Wilayah Perkumpulan Manajer Pendidika Islam (PERMAPENDIS) Indonesia Periode 2019-2023, Menjadi Anggota Profesi PPMPI. Ketua Umum ADPK Wilayah Sumut 2023 – Sekarang. Ketua Ikatan Alumni PGMI FITK UIN SU Medan Periode 2022-2025, Dewan Penasehat Organisasi Daerah Persatuan Mahasiswa Padangsidimpuan UIN SU Medan Sampai Sekarang.

Motto Hidup: ***Inna Shalati Wanusuki Wamahyaya Wamamati Lillahi Rabbil'alamin.***

Indeks

D

Dosen, xi, xiii, xiv, 2, 3, 5, 6,
8, 9, 10, 11, 18, 19, 20,
21, 22, 23, 28, 34, 35, 36,
37, 38, 41, 42, 43, 44, 60,
95, 96, 97, 98, 99, 100,
101, 102, 103, 104, 106,
107, 108, 110, 112, 113,
115, 116, 118, 119, 120,
122, 123, 124, 125, 126,
127, 128, 129, 144, 154,
155

E

Efektivitas, i, iii, iv, xi, xiii,
87, 88, 89, 91, 107, 110,
112, 115, 116, 118, 120,
121, 122, 123, 127, 136,
146, 154

I

Inisiatif, 35, 108, 116, 123,
126
Interpersonal, 14, 16, 18,
21, 70, 71, 72, 73, 74, 77,
78, 79, 80, 81, 82, 85, 95,
99, 100, 101, 102, 103,

104, 106, 107, 110, 111,
115, 118, 119, 120, 121,
122, 131, 154

K

Kepemimpinan, i, iii, iv, xi,
xiii, 12, 13, 18, 45, 46, 47,
49, 50, 51, 53, 55, 58, 60,
61, 65, 95, 97, 98, 99,
101, 102, 103, 107, 109,
115, 116, 117, 120, 121,
123, 125, 127, 129, 131,
133, 134, 137, 138, 139,
140, 143, 146, 154
Kerja, xiii, 1, 5, 6, 7, 8, 9, 10,
12, 13, 15, 16, 17, 18, 20,
22, 25, 26, 27, 29, 30, 31,
32, 33, 34, 35, 36, 37, 41,
42, 43, 47, 48, 50, 54, 59,
67, 78, 82, 91, 96, 97, 98,
99, 101, 102, 103, 106,
107, 108, 109, 111, 112,
116, 117, 118, 121, 122,
123, 126, 127, 128, 129,
131, 145, 149, 155
Kinerja, 5, 25, 26, 27, 29,
30, 31, 32, 34, 36, 39, 41,
60, 95, 96, 97, 98, 99,
103, 104, 107, 112, 113,

115, 120, 121, 122, 128,
131, 133, 135, 138, 139,
140, 142, 146

Komunikasi, xi, xiii, 8, 14,
15, 16, 17, 18, 19, 21, 33,
48, 56, 58, 67, 69, 70, 71,
72, 73, 74, 75, 76, 77, 78,
79, 80, 82, 83, 84, 85, 95,
96, 98, 99, 100, 101, 102,
103, 104, 106, 107, 109,
110, 111, 115, 118, 119,
120, 121, 122, 126, 127,
129, 131, 132, 155

M

Manajemen, 11, 27, 28,
133, 134, 135, 136, 137,
138, 139, 140, 141, 142,
143, 146, 149

Motivasi, 8, 10, 13, 14, 17,
18, 20, 25, 31, 33, 35, 39,
45, 67, 83, 96, 98, 99,
100, 102, 103, 104, 105,
107, 117, 120, 125, 132

O

Organisasi, 9, 10, 11, 12,
13, 16, 17, 18, 19, 20, 23,
25, 26, 27, 28, 29, 30, 31,
33, 34, 36, 37, 45, 46, 47,

48, 49, 50, 51, 52, 53, 54,
55, 57, 58, 60, 61, 67, 75,
77, 78, 82, 83, 84, 85, 87,
88, 89, 90, 91, 92, 93, 95,
96, 97, 100, 101, 102,
106, 108, 109, 110, 111,
113, 114, 115, 116, 117,
119, 120, 122, 123, 126,
131, 140, 149, 155

P

Pemimpin, 11, 12, 13, 14,
36, 45, 46, 47, 48, 49, 50,
51, 52, 53, 54, 55, 56, 57,
58, 61, 62, 66, 67, 83, 96,
100, 101, 108, 109, 116,
117, 119, 123, 124, 125,
126, 131

Prestasi, 7, 9, 12, 15, 22, 25,
26, 29, 37, 116

Psikologis, 30, 31, 33, 67,
69, 82

V

Variabel, xi, 18, 21, 30, 31,
32, 87, 95, 98, 99, 104,
105, 108, 110, 111, 112,
114, 120, 121, 132

Verbal, 69, 70, 73, 76, 79,
131, 132

Buku *"KINERJA DOSEN: Perspektif Kepemimpinan, Komunikasi, dan Efektivitas Tim"* menyajikan kajian mendalam mengenai berbagai faktor strategis yang memengaruhi performa dosen dalam menjalankan peran dan tanggung jawabnya di lingkungan perguruan tinggi. Dalam dunia pendidikan tinggi yang terus berkembang, dosen tidak hanya dituntut untuk menguasai kompetensi akademik dan pedagogik, tetapi juga kemampuan manajerial dan interpersonal yang kuat.

Melalui pendekatan teoritis yang terintegrasi dengan data empiris, buku ini mengurai hubungan antara gaya kepemimpinan akademik, komunikasi efektif, dan kerja tim yang sinergis terhadap peningkatan kinerja dosen dalam pelaksanaan Tri Dharma Perguruan Tinggi. Pembaca diajak untuk memahami bagaimana kepemimpinan transformasional dan komunikatif mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, membangun budaya kolaborasi, serta memperkuat semangat kolektif dalam tim dosen.

Ditulis dengan bahasa yang lugas namun tetap akademis, buku ini cocok dibaca oleh para dosen, mahasiswa pascasarjana, pengelola pendidikan tinggi, serta peneliti yang memiliki minat dalam pengembangan sumber daya manusia di sektor pendidikan. Di dalamnya, pembaca akan menemukan pembahasan komprehensif mengenai teori-teori kepemimpinan, model komunikasi organisasi, prinsip efektivitas tim, serta hasil-hasil penelitian yang relevan dengan konteks pendidikan tinggi di Indonesia.

Buku ini juga memberikan rekomendasi praktis bagi institusi pendidikan dalam merancang strategi peningkatan kinerja dosen secara berkelanjutan, berbasis nilai-nilai kepemimpinan partisipatif, komunikasi terbuka, dan kerja sama tim yang solid.



Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3
Medan, Sumatera Utara
Website: <http://umsupress.umsu.ac.id/>
Email: umsupress@umsu.ac.id

