

PENGARUH KEPEMIMPINAN AKADEMIK TERHADAP KINERJA DOSEN DALAM PERSPEKTIF MANAJEMEN ORGANISASI DI FAKULTAS BISNIS DAN HUMANIORA UNIVERSITAS TJUT NYAK DHIE

*THE INFLUENCE OF ACADEMIC LEADERSHIP ON LECTURER PERFORMANCE FROM
AN ORGANIZATIONAL MANAGEMENT PERSPECTIVE AT THE FACULTY OF BUSINESS
AND HUMANITIES, TJUT NYAK DHIE UNIVERSITY*

Donald Frensus Pasaribu

Universitas Tjut Nyak Dhien, Indonesia

Email: donald@utnd.ac.id

Abstract

This study aims to analyze the influence of academic leadership on faculty performance at the Faculty of Business and Humanities, Tjut Nyak Dhien University, from the perspective of organizational management. Academic leadership is considered a strategic factor that not only determines the direction of institutional policies but also plays a crucial role in shaping organizational culture, motivation, and overall effectiveness. The research employed a quantitative approach using a survey technique, in which questionnaires were distributed to permanent lecturers and subsequently analyzed through multiple linear regression models. The findings reveal that academic leadership has a positive and significant effect on faculty performance, encompassing teaching, research, and community service. These results highlight that participative, visionary, and communicative leadership styles can enhance individual performance while simultaneously strengthening organizational capacity. The implications of this study underscore the importance of implementing organizational management practices grounded in academic leadership, oriented toward human resource development, to improve institutional competitiveness amid the dynamics of higher education.

Keywords: *academic leadership, faculty performance, organizational management, higher education.*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan akademik terhadap kinerja dosen di Fakultas Bisnis dan Humaniora Universitas Tjut Nyak Dhien dengan menggunakan perspektif manajemen organisasi. Kepemimpinan akademik dipandang sebagai faktor strategis yang tidak hanya menentukan arah kebijakan institusi, tetapi juga berperan penting dalam membangun budaya kerja, motivasi, serta efektivitas organisasi. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan teknik survei melalui penyebaran kuesioner kepada dosen tetap, yang selanjutnya dianalisis menggunakan model regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan akademik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen, baik dari aspek pengajaran, penelitian, maupun pengabdian kepada masyarakat. Temuan ini menegaskan bahwa gaya kepemimpinan yang partisipatif, visioner, dan komunikatif mampu meningkatkan kinerja individu sekaligus memperkuat kapabilitas organisasi. Implikasi dari penelitian ini adalah pentingnya penerapan manajemen organisasi berbasis kepemimpinan akademik yang berorientasi pada pengembangan sumber daya manusia, sehingga fakultas dapat meningkatkan daya saing institusi di tengah dinamika pendidikan tinggi.

Kata Kunci: kepemimpinan akademik, kinerja dosen, manajemen organisasi, pendidikan tinggi.

PENDAHULUAN

Kajian mengenai kepemimpinan akademik dan pengaruhnya terhadap kinerja dosen dalam lingkup manajemen organisasi tidak hanya berangkat dari isu praktis, tetapi juga

memiliki fondasi filosofis yang kuat. Dari sisi ontologis, kepemimpinan akademik dipahami sebagai fenomena yang nyata dalam kehidupan organisasi perguruan tinggi, khususnya dalam konteks Fakultas Bisnis dan Humaniora Universitas Tjut Nyak Dhien. Keberadaannya bukan hanya sekadar posisi struktural, tetapi suatu entitas yang memuat nilai, norma, dan praktik yang berhubungan erat dengan pencapaian tujuan organisasi (Hayati et al., 2023). Ontologi dalam penelitian ini berfokus pada pemahaman mengenai apa itu kepemimpinan akademik, bagaimana ia hadir dalam tatanan organisasi perguruan tinggi, serta bagaimana hakikat keberadaannya berimplikasi terhadap kinerja individu dosen sebagai aktor utama dalam pelaksanaan Tri Dharma Perguruan Tinggi. Dengan demikian, kepemimpinan akademik dipandang sebagai realitas yang melekat pada sistem organisasi yang kompleks, dinamis, dan berorientasi pada penciptaan keunggulan akademik (Arum Berliana Prasanty & Darodjat Darodjat, 2024).

Dari perspektif epistemologis, penelitian ini berusaha membangun pengetahuan ilmiah yang sistematis mengenai hubungan antara kepemimpinan akademik dan kinerja dosen dalam kerangka manajemen organisasi. Epistemologi menekankan bagaimana pengetahuan tentang kepemimpinan akademik diperoleh, diuji, dan dibenarkan (Lientz & Larssen, 2020). Dalam hal ini, penelitian tidak hanya berangkat dari literatur yang ada, tetapi juga dari pengamatan empiris terhadap perilaku, praktik, serta strategi kepemimpinan yang dijalankan di Fakultas Bisnis dan Humaniora. Pendekatan ilmiah yang digunakan bertujuan untuk menyingkap sejauh mana pola kepemimpinan akademik dapat mendorong produktivitas, meningkatkan kualitas pembelajaran, memperkuat budaya riset, dan mendorong pengabdian masyarakat. Epistemologi penelitian ini menegaskan bahwa kebenaran ilmiah mengenai hubungan kepemimpinan akademik dan kinerja dosen harus dapat diuji secara objektif, rasional, serta diukur melalui metode penelitian yang dapat dipertanggungjawabkan secara akademik. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya bersifat normatif atau konseptual, melainkan berbasis pada bukti empiris yang valid dan reliabel (Pajriani et al., 2023).

Sementara itu, dari sisi aksiologis, penelitian ini memiliki nilai guna yang signifikan, baik dalam tataran teoritis maupun praktis. Dalam ranah teoritis, penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu manajemen organisasi, khususnya pada aspek kepemimpinan akademik yang kerap kali dipandang berbeda dari kepemimpinan pada organisasi bisnis maupun pemerintahan (Nasir, 2021). Kepemimpinan akademik menuntut keunikan dalam penerapan nilai-nilai akademis, etika, serta orientasi pada pencapaian mutu tridharma. Adapun dalam ranah praktis, penelitian ini memberikan manfaat nyata bagi pengembangan strategi kepemimpinan di Fakultas Bisnis dan Humaniora Universitas Tjut Nyak Dhien. Hasil penelitian ini dapat dijadikan rujukan dalam merumuskan kebijakan, memperbaiki pola komunikasi dan koordinasi, serta menciptakan lingkungan akademik yang kondusif untuk peningkatan kinerja dosen. Lebih jauh, aksiologi penelitian ini juga terletak pada kontribusinya dalam meningkatkan akuntabilitas institusi perguruan tinggi dalam menghadapi dinamika globalisasi pendidikan, tuntutan kualitas, serta kebutuhan masyarakat akan lulusan yang berdaya saing tinggi (Nurhadi et al., 2024).

Dengan demikian, jika ditinjau dari kerangka filosofis, penelitian mengenai pengaruh kepemimpinan akademik terhadap kinerja dosen dalam perspektif manajemen organisasi di Fakultas Bisnis dan Humaniora Universitas Tjut Nyak Dhien bukan hanya sebuah kajian aplikatif, melainkan juga refleksi mendalam tentang hakikat kepemimpinan (ontologi), cara memperoleh dan menguji pengetahuan (epistemologi), serta nilai manfaat yang dihasilkan dari penelitian (aksiologi). Landasan filosofis ini memberikan kedalaman, keutuhan, dan arah yang jelas, sehingga penelitian ini tidak hanya menjawab kebutuhan praktis, tetapi juga memperkaya khazanah keilmuan di bidang manajemen organisasi dan pendidikan tinggi.

TINJAUAN PUSTAKA

Kepemimpinan Akademik dalam Perspektif Manajemen Organisasi

Kepemimpinan akademik dipahami sebagai kemampuan pemimpin di lingkungan pendidikan tinggi (dekan, ketua program studi, koordinator) untuk memengaruhi, mengarahkan, dan memobilisasi sumber daya akademik demi tercapainya visi–misi institusi serta mutu tridharma. Dalam perspektif manajemen organisasi, kepemimpinan bukan semata posisi struktural, melainkan seperangkat proses pengaruh (*influence processes*) yang membentuk budaya, struktur, dan perilaku anggota organisasi (Patricia Briscoe, 2024).

Secara teoretis, beberapa pendekatan kepemimpinan relevan di konteks perguruan tinggi:

- a) Kepemimpinan Transformasional: menumbuhkan inspirasi, *idealized influence*, *intellectual stimulation*, dan *individualized consideration* sehingga mendorong komitmen dan kinerja melampaui target (Deinert et al., 2015).
- b) Kepemimpinan Transaksional: mengandalkan kejelasan peran, target, serta penguatan berbasis imbalan dan koreksi (*contingent reward*, *management by exception*) untuk menjaga kepatuhan dan efisiensi (Casimir et al., 2013).
- c) Kepemimpinan Partisipatif/Distribusi (*Distributed Leadership*): menekankan pelibatan luas sivitas akademika dalam pengambilan keputusan, relevan untuk lingkungan profesional otonom seperti fakultas (James et al., 2022).
- d) Literatur pendidikan tinggi menegaskan bahwa kepemimpinan efektif berfokus pada kejelasan visi akademik, komunikasi dua arah, dukungan pengembangan staf, dan konsistensi nilai-nilai akademik (Caliskan & Zhu, 2020).

Kinerja Dosen sebagai Kinerja Organisasi Akademik

Kinerja dosen mencerminkan keluaran (*outputs*) dan dampak (*outcomes*) tridharma: pengajaran, penelitian/publikasi, dan pengabdian kepada masyarakat, termasuk kontribusi pada tata kelola akademik (Marbawi, 2021). Indikator kinerja pengajaran meliputi perencanaan RPS, inovasi pedagogik, evaluasi autentik, dan umpan balik mahasiswa (Fischer-Tenhagen et al., 2016). Pada dimensi penelitian, indikatornya mencakup produktivitas publikasi, hibah, sitasi, dan kolaborasi; sedangkan pada pengabdian—relevansi program, kemitraan, dan kebermanfaatan sosial. Dalam kerangka manajemen

SDM, kinerja dipengaruhi oleh kejelasan tujuan, kompetensi, motivasi, dukungan organisasi, serta sistem penghargaan (Islami et al., 2018).

Mekanisme Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Dosen

Secara konseptual, pengaruh kepemimpinan akademik terhadap kinerja dosen bekerja melalui beberapa mekanisme organisasi:

1. Penetapan arah dan tujuan: visi–misi yang jelas mengurangi ambiguitas peran dan menyelaraskan sasaran individu dengan sasaran institusi (Marthen Yacob Lakahing dan Sri Widodo, 2020).
2. Iklim dan budaya kerja: kepemimpinan yang konsisten pada nilai akademik membentuk budaya kolaboratif, etos mutu, dan standar etika yang mendorong produktivitas (Chowdhury, 2014).
3. Motivasi dan pemberdayaan: praktik transformasional meningkatkan motivasi intrinsik, otonomi profesional, dan kreativitas dosen (Budi Santoso et al., 2023).
4. Sistem dukungan dan sumber daya: keputusan kepemimpinan tentang alokasi sumber daya (insentif publikasi, beban kerja adil, fasilitas riset) meningkatkan efikasi dan output kinerja (Hewage, 2023).
5. Tata kelola partisipatif: pelibatan dosen dalam kebijakan kurikulum, riset, dan penjaminan mutu meningkatkan kepemilikan (ownership) dan komitmen pada capaian kinerja (Klein et al., 2013).

Sintesis Teori dan Implikasi bagi Konteks Fakultas

Sintesis literatur menunjukkan bahwa model kepemimpinan yang visioner, partisipatif, dan transformasional paling konsisten berkorelasi dengan peningkatan kinerja akademik—baik pada dimensi pengajaran (mutu proses dan hasil belajar), penelitian (produktivitas dan dampak), maupun pengabdian (relevansi dan kemitraan) (Sugesti et al., 2024). Di lingkungan Fakultas Bisnis dan Humaniora, karakter kerja profesional-otonom dosen menuntut kepemimpinan yang mampu menyeimbangkan standar kinerja terukur dengan penghargaan atas kebebasan akademik. Dengan demikian, peta teori menjustifikasi hipotesis bahwa kepemimpinan akademik berpengaruh positif terhadap kinerja dosen melalui jalur penetapan arah, penguatan budaya, pemberdayaan, dan dukungan sumber daya (Azzahra et al., 2025).

Kerangka Konseptual Penelitian

Bertolak dari teori kepemimpinan (Muqoffa & Mawar, 2024), teori perilaku organisasi (Nerenz et al., 2019), dan manajemen SDM (Wilkinson et al., 2010), penelitian memposisikan Kepemimpinan Akademik (X) sebagai prediktor Kinerja Dosen (Y), dengan mekanisme mediasi konseptual berupa motivasi, iklim kerja, dan dukungan sumber daya. Kerangka ini sejalan dengan temuan studi pendidikan tinggi yang menekankan praktik kepemimpinan berpusat pada peningkatan kapasitas dan kolaborasi akademik (Mamuli, 2020).

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif (Dr. H. Zuchri Abdussamad, S.I.K., n.d.) dengan metode survei yang dipadukan dengan analisis deskriptif-verifikatif. Pemilihan metode kuantitatif didasarkan pada tujuan penelitian yang ingin menguji secara empiris pengaruh kepemimpinan akademik terhadap kinerja dosen, sehingga membutuhkan data yang bersifat objektif, terukur, dan dapat dianalisis secara statistik. Pendekatan ini memungkinkan peneliti untuk mengidentifikasi hubungan antarvariabel, menguji hipotesis yang telah dirumuskan, serta menarik kesimpulan yang dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah (REVIZA & 1820060009, 2021).

Penelitian dilakukan di Fakultas Bisnis dan Humaniora Universitas Tjut Nyak Dhien, sebuah institusi pendidikan tinggi yang menjadi representasi dinamika manajemen organisasi di tingkat fakultas. Subjek penelitian adalah seluruh dosen tetap yang berada di bawah koordinasi fakultas tersebut, karena mereka merupakan aktor utama dalam mencerminkan efektivitas kepemimpinan akademik. Dengan demikian, responden penelitian dipilih secara total sampling, yakni melibatkan seluruh dosen tetap aktif agar hasil penelitian dapat menggambarkan kondisi nyata secara menyeluruh.

Jenis data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder (Syafnidawaty, 2020).

- a. Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner yang disusun berdasarkan indikator-indikator kepemimpinan akademik dan kinerja dosen. Kuesioner disusun dengan skala Likert lima poin untuk mengukur tingkat persepsi responden secara kuantitatif.
- b. Data sekunder diperoleh dari dokumen fakultas, laporan kinerja dosen, publikasi akademik, serta regulasi pendidikan tinggi yang relevan. Data sekunder ini digunakan untuk memperkuat validitas hasil penelitian dan memberikan gambaran kontekstual terhadap fenomena yang diteliti.

Penelitian ini melibatkan dua variabel utama (Ajefri, 2017):

- a. Variabel independen (X): Kepemimpinan Akademik, yang diukur melalui dimensi visi kepemimpinan, kemampuan komunikasi, pemberdayaan sumber daya manusia, pengambilan keputusan berbasis nilai akademik, serta orientasi pada pengembangan mutu pendidikan.
- b. Variabel dependen (Y): Kinerja Dosen, yang diukur melalui indikator pelaksanaan tridharma perguruan tinggi (pendidikan dan pengajaran, penelitian, serta pengabdian kepada masyarakat), komitmen profesional, produktivitas publikasi ilmiah, serta kontribusi dalam aktivitas organisasi fakultas.

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner, wawancara pendukung, dan studi dokumentas (Jogiyanto Hartono M, Prof., Dr., MBA., Ak., CMA., 2018).

- a. Kuesioner digunakan sebagai instrumen utama untuk mengukur persepsi responden.
- b. Wawancara pendukung dilakukan terhadap beberapa dosen senior dan pimpinan fakultas guna memperoleh pemahaman mendalam tentang praktik kepemimpinan akademik yang berlangsung.

- c. Dokumentasi mencakup pengumpulan data sekunder berupa laporan evaluasi kinerja, catatan akademik, serta regulasi kelembagaan yang terkait dengan kepemimpinan akademik.

Data yang terkumpul dianalisis menggunakan analisis statistik inferensial dengan bantuan perangkat lunak SPSS atau PLS-SEM. Analisis ini dilakukan melalui beberapa tahap (Janna & Herianto, 2021):

- Uji Validitas dan Reliabilitas untuk memastikan bahwa instrumen kuesioner yang digunakan benar-benar mengukur konsep yang dimaksud.
- Uji Asumsi Klasik untuk menilai normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas pada data.
- Analisis Regresi Linier Berganda untuk mengetahui sejauh mana kepemimpinan akademik berpengaruh terhadap kinerja dosen.
- Uji Hipotesis (uji t dan uji F) untuk menentukan signifikansi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, baik secara parsial maupun simultan.

Secara ontologis, penelitian ini berpijak pada realitas objektif bahwa kepemimpinan akademik merupakan faktor determinan yang nyata dalam memengaruhi kualitas kinerja dosen. Secara epistemologis, pendekatan kuantitatif dipilih untuk memperoleh pengetahuan yang dapat diuji melalui pengukuran, verifikasi, dan pembuktian statistik sehingga hasil penelitian dapat diakui validitas dan reliabilitasnya. Sementara secara aksiologis, penelitian ini diharapkan tidak hanya memberi kontribusi akademis bagi pengembangan ilmu manajemen organisasi, tetapi juga memberikan manfaat praktis bagi pengembangan strategi kepemimpinan akademik di lingkungan Universitas Tjut Nyak Dhien dalam meningkatkan mutu dosen dan pencapaian institusi secara berkelanjutan (Icuk et al., n.d.).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dimensi Kepemimpinan Akademik

Kepemimpinan akademik di Fakultas Bisnis dan Humaniora tercermin dalam tiga aspek dominan, yaitu (Dr. Umar Sidiq, M.Ag Dr. Moh. Miftachul Choiri, 2019):

- Kepemimpinan transformasional, di mana pimpinan fakultas mampu menginspirasi dosen melalui visi akademik yang jelas, memberikan motivasi intrinsik, serta menjadi teladan integritas dan profesionalitas.
- Kepemimpinan transaksional, melalui pemberian reward berbasis kinerja dosen, seperti insentif penelitian, publikasi, dan pengabdian masyarakat.
- Kepemimpinan partisipatif, di mana pimpinan melibatkan dosen dalam proses pengambilan keputusan strategis, khususnya terkait kurikulum, kebijakan penelitian, dan strategi peningkatan akreditasi.

Kinerja Dosen

Kinerja dosen diukur melalui indikator tridharma perguruan tinggi: pendidikan dan pengajaran, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat. Temuan lapangan menunjukkan bahwa (BERNADETHA NADEAK, 2020):

- a. Sebagian besar dosen menunjukkan kinerja pengajaran yang baik, tercermin dari kesiapan perangkat pembelajaran, penggunaan metode inovatif, dan peningkatan pemanfaatan teknologi digital.
- b. Dalam hal penelitian, terjadi peningkatan produktivitas publikasi ilmiah dalam 3 tahun terakhir, meskipun sebagian besar masih terbatas pada jurnal nasional terakreditasi.
- c. Kegiatan pengabdian masyarakat cenderung meningkat, terutama melalui program berbasis pemberdayaan desa, kewirausahaan, dan literasi hukum serta ekonomi.

Keterkaitan Kepemimpinan dengan Kinerja

Analisis data menunjukkan adanya korelasi positif yang signifikan antara gaya kepemimpinan akademik dengan kinerja dosen. Dosen yang merasakan adanya dukungan, arahan, dan inspirasi dari pimpinan menunjukkan motivasi lebih tinggi untuk meningkatkan produktivitas tridharma (Makalew et al., 2021).

Perspektif Ontologis

Secara ontologis, kepemimpinan akademik dipahami sebagai entitas yang tidak hanya mengarahkan jalannya organisasi, tetapi juga membentuk budaya akademik yang berorientasi pada mutu dan profesionalitas (Pemerintahan & Negeri, 2011). Realitas kepemimpinan akademik di Fakultas Bisnis dan Humaniora menunjukkan bahwa peran pimpinan tidak sekadar administratif, melainkan sebagai agen perubahan (*agent of change*) yang mendorong terciptanya lingkungan kerja akademik kondusif. Dalam konteks kinerja dosen, eksistensi kepemimpinan akademik menjadi faktor penentu dalam membangun semangat kolektif, etos kerja, serta identitas akademik yang kokoh (Sufi, Ivan Septian, Sumardi, Nurafaizi, 2023).

Perspektif Epistemologis

Dari aspek epistemologis, penelitian ini menegaskan bahwa hubungan antara kepemimpinan akademik dan kinerja dosen dapat dipahami melalui kerangka teori manajemen organisasi. Kepemimpinan transformasional dan partisipatif terbukti lebih efektif dalam meningkatkan kinerja dibandingkan gaya kepemimpinan transaksional murni (Cahaya, n.d.). Pengetahuan empiris yang diperoleh melalui pengukuran kinerja tridharma dosen memperlihatkan bahwa kepemimpinan yang berbasis kolaborasi, inovasi, dan pemberdayaan menghasilkan dampak signifikan pada peningkatan kualitas tridharma. Hal ini mengonfirmasi teori manajemen modern yang menekankan pentingnya *human capital* sebagai aset strategis dalam organisasi pendidikan tinggi (Umalihayati & 073119045, 2022).

Perspektif Aksiologis

Secara aksiologis, temuan penelitian ini memiliki nilai guna yang tinggi, baik secara akademik maupun praktis (Arifin, 2009).

- a. Bagi institusi, hasil penelitian ini dapat menjadi dasar untuk merancang kebijakan kepemimpinan yang lebih inklusif, adaptif, dan berorientasi pada pengembangan kapasitas dosen.
- b. Bagi dosen, kepemimpinan akademik yang efektif memberikan motivasi intrinsik sekaligus menciptakan ruang aktualisasi diri dalam penelitian, pengajaran, dan pengabdian.
- c. Bagi masyarakat, implikasi nyata dari peningkatan kinerja dosen tercermin dalam peningkatan kualitas lulusan dan relevansi pengabdian masyarakat yang mampu menjawab tantangan lokal maupun global.

Implikasi terhadap Manajemen Organisasi

Dalam perspektif manajemen organisasi, kepemimpinan akademik berfungsi sebagai mekanisme penggerak yang menyatukan visi, misi, dan tujuan fakultas dengan aktivitas individual dosen. Temuan penelitian memperlihatkan bahwa gaya kepemimpinan yang berorientasi pada nilai, komunikasi dua arah, dan penguatan budaya organisasi mampu meningkatkan kohesi antar-dosen, mempercepat pencapaian target akreditasi, serta menumbuhkan daya saing institusi. Dengan demikian, kepemimpinan akademik tidak hanya berfungsi sebagai faktor pengarah, tetapi juga sebagai katalis bagi terciptanya keunggulan kompetitif lembaga pendidikan tinggi (Agus, 2016).

Sintesis Hasil dan Pembahasan

Secara keseluruhan, penelitian ini membuktikan bahwa kepemimpinan akademik memiliki pengaruh nyata terhadap peningkatan kinerja dosen. Keterkaitan ini bukan sekadar hubungan formal, tetapi juga bersifat substantif dalam membangun budaya akademik yang berorientasi pada mutu dan keberlanjutan. Kepemimpinan yang efektif akan melahirkan dosen-dosen yang produktif, inovatif, dan adaptif terhadap dinamika global, sehingga mampu memberikan kontribusi signifikan bagi institusi, masyarakat, dan pembangunan bangsa (Aris, 2011).

PENUTUP

Kesimpulan

Penelitian mengenai Pengaruh Kepemimpinan Akademik terhadap Kinerja Dosen dalam Perspektif Manajemen Organisasi di Fakultas Bisnis dan Humaniora Universitas Tjut Nyak Dhien menunjukkan bahwa kepemimpinan akademik memainkan peranan yang signifikan dalam meningkatkan kualitas kinerja dosen. Kepemimpinan akademik yang berorientasi pada visi, komunikasi efektif, partisipasi kolektif, serta pemberdayaan sumber daya manusia terbukti mampu menciptakan iklim organisasi yang kondusif, meningkatkan motivasi, serta mengarahkan dosen untuk mencapai standar kinerja optimal (S.K., n.d.).

Dari perspektif ontologis, penelitian ini menegaskan bahwa realitas kepemimpinan akademik tidak hanya sebatas pada struktur birokrasi, tetapi juga mencakup dinamika relasi manusia dalam organisasi. Dari aspek epistemologis, penelitian ini memperlihatkan bahwa

pemahaman tentang kinerja dosen perlu dibangun melalui kombinasi kajian teoritis manajemen organisasi dan temuan empiris yang mencerminkan praktik nyata di lapangan. Sementara itu, dari sisi aksiologis, hasil penelitian ini menegaskan bahwa kepemimpinan akademik memiliki nilai manfaat praktis dan moral, yaitu tidak hanya meningkatkan produktivitas, tetapi juga berkontribusi pada pembentukan budaya akademik yang sehat, adil, dan berkelanjutan (Elo & Uljens, 2024).

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa efektivitas kinerja dosen di Fakultas Bisnis dan Humaniora Universitas Tjut Nyak Dhien tidak dapat dilepaskan dari kualitas kepemimpinan akademik yang dijalankan. Semakin kuat kualitas kepemimpinan akademik yang berorientasi pada kolaborasi, inovasi, dan tanggung jawab, maka semakin baik pula mutu kinerja dosen yang dihasilkan.

Saran

1. Bagi Pimpinan Fakultas

Diperlukan penguatan kapasitas kepemimpinan akademik melalui pelatihan manajerial dan kepemimpinan transformasional yang berbasis pada prinsip manajemen organisasi modern. Hal ini penting agar pimpinan tidak hanya menguasai aspek administratif, tetapi juga mampu menjadi figur teladan dan inspirator bagi dosen.

2. Bagi Dosen

Dosen perlu meningkatkan kompetensi akademik dan profesionalismenya dengan menginternalisasi nilai-nilai organisasi, memperkuat kolaborasi, serta berorientasi pada pencapaian standar mutu tridharma perguruan tinggi. Kepemimpinan akademik harus dimaknai sebagai wadah pengembangan diri, bukan semata sebagai bentuk pengawasan.

3. Bagi Institusi Universitas

Universitas Tjut Nyak Dhien perlu memperkuat sistem manajemen organisasi berbasis kinerja dengan menekankan indikator yang jelas, terukur, dan transparan. Dengan begitu, kinerja dosen tidak hanya dinilai secara administratif, tetapi juga dihargai sebagai kontribusi nyata terhadap pengembangan ilmu pengetahuan dan kemajuan institusi.

4. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian serupa dapat dikembangkan dengan memperluas variabel lain, seperti budaya organisasi, motivasi intrinsik, atau penerapan teknologi digital dalam mendukung kinerja akademik. Selain itu, penelitian dapat dilakukan secara komparatif antar fakultas atau perguruan tinggi untuk memperoleh gambaran yang lebih luas mengenai efektivitas kepemimpinan akademik.

Ucapan Terima Kasih

Penulis menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada Kementerian Sains dan Teknologi Republik Indonesia atas dukungan Dana Hibah Penelitian yang telah

diberikan, sehingga penelitian ini dapat terlaksana dengan baik. Penghargaan dan apresiasi juga disampaikan kepada Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi (L2DIKTI) Wilayah I Sumatera Utara atas pendampingan dan fasilitasi dalam proses administratif hibah. Tidak lupa, penulis juga mengucapkan terima kasih kepada Lembaga Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat (LPPM) Universitas Tjut Nyak Dhien atas dukungan akademik, administratif, dan supervisi selama pelaksanaan penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Agus. (2016). Manajemen Organisasi. In *IAIN Mataram: Vol. Edisi Pert.*
- Ajefri, F. (2017). Efektifitas Kepemimpinan dalam Manajemen Berbasis Madrasah. *Jurnal Kependidikan Islam*, 7 (1), 102–103. <http://ejournal.radenintan.ac.id/index.php/idaroh/article/view/2265>
- Arifin, T. (2009). Model Peningkatan Loyalitas Dosen Melalui. *Siasat Bisnis*, 13 (2), 185–201.
- Aris. (2011). KINERJA DOSEN DAN UPAYA-UPAYA PENINGKATANNYA (Studi pada Fakultas Tarbiyah IAIN Syekh Nurjati Cirebon). *Jurnal IAIN Syekh Nurjati Cirebon*, 4, 20–29.
- Arum Berliana Prasanty, & Darodjat Darodjat. (2024). Ontologi: Membongkar Hakikat Keberadaan dalam Dunia Filsafat. *Student Research Journal*, 2 (5), 08–25. <https://doi.org/10.55606/srj-yappi.v2i5.1533>
- Azzahra, N., Awaluddin, & Prayogi, O. (2025). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Guru Di SMPN 7 Medan. *Jurnal Cendekia Ilmiah*, 4 (2), 2086–2100.
- BERNADETHA NADEAK. (2020). Deskripsi Kinerja Dosen Perguruan Tinggi Swasta Di Indonesia. *Monograf*, 98. www.penerbitwidina.com
- Budi Santoso, Agus Hidayat, & Tuti Andriani. (2023). The Influence of Leadership Styles on Employee Motivation and Organizational Performance in the Service Sector. *International Journal of Economics, Management and Accounting*, 1 (1), 01–05. <https://doi.org/10.61132/ijema.v1i1.316>
- Cahaya, P. P. (n.d.). *Kepemimpinan dalam Pelayanan Publik*.
- Caliskan, A., & Zhu, C. (2020). *Exploring young level academic leadership*. 1–12.
- Casimir, A., Nkechinyere, O., Ugwu, R. C. C., & Okpara, M. (2013). Philosophical Expositions of Leadership and Human Values in Catholic Social Teachings: Resolving Nigeria's Leadership Deficit and Underdevelopment. *Open Journal of Philosophy*, 03 (03), 391–400. <https://doi.org/10.4236/ojpp.2013.33059>
- Chowdhury, M. F. (2014). Interpretivism in Aiding Our Understanding of the Contemporary Social World. *Open Journal of Philosophy*, 04 (03), 432–438. <https://doi.org/10.4236/ojpp.2014.43047>
- Deinert, A., Homan, A. C., Boer, D., Voelpel, S. C., & Gutermann, D. (2015). Transformational leadership sub-dimensions and their link to leaders' personality and performance. *Leadership Quarterly*, 26 (6), 1095–1120.

- <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2015.08.001>
- Dr. H. Zuchri Abdussamad, S.I.K., M. S. (n.d.). *Metode Penelitian Kualitatif*. https://books.google.co.id/books?hl=id&lr=&id=JtKREAAQBAJ&oi=fnd&pg=PR5&dq=Metode+Penelitian&ots=vDGsxT02Q5&sig=kHdWIRX3RC1tpjn-uAEy3Yg1oNo&redir_esc=y#v=onepage&q=Metode+Penelitian&f=false
- Dr. Umar Sidiq, M.Ag Dr. Moh. Miftachul Choiri, M. (2019). Metode Penelitian Kualitatif di Bidang Pendidikan. In *Journal of Chemical Information and Modeling* (Vol. 53, Issue 9). [http://repository.iainponorogo.ac.id/484/1/METODE PENELITIAN KUALITATIF DI BIDANG PENDIDIKAN.pdf](http://repository.iainponorogo.ac.id/484/1/METODE%20PENELITIAN%20KUALITATIF%20DI%20BIDANG%20PENDIDIKAN.pdf)
- Elo, J., & Uljens, M. (2024). Multilevel Pedagogical Leadership in Higher Education. In *Educational governance research*. <https://doi.org/10.1007/978-3-031-55116-1>
- Fischer-Tenhagen, C., Heuwieser, W., & Arlt, S. (2016). Creative Learning Methods and Open Choice of Topics Facilitate Self-Directed Learning and Motivation of Veterinary Students. *Creative Education*, 07 (14), 1906–1912. <https://doi.org/10.4236/ce.2016.714193>
- Hayati, R., Armanto, D., & Kartika, Y. (2023). Kepemimpinan Pendidikan. *Jurnal Manajemen Dan Budaya*, 3 (2), 32–43. <https://doi.org/10.51700/manajemen.v3i2.450>
- Hewage, A. (2023). Exploring the Applicability of Artificial Intelligence in Recruitment and Selection Processes: A Focus on the Recruitment Phase. *Journal of Human Resource and Sustainability Studies*, 11 (03), 603–634. <https://doi.org/10.4236/jhrss.2023.113034>
- Icuk, B., Sakir, M., & Si, M. (n.d.). *Kualitatif, Mixed Method*.
- Islami, X., Mulolli, E., & Mustafa, N. (2018). Using Management by Objectives as a performance appraisal tool for employee satisfaction. *Future Business Journal*, 4 (1), 94–108. <https://doi.org/10.1016/j.fbj.2018.01.001>
- James, J., Talin, R., & Bikar, S. S. (2022). The Summary of School Leaderships Theories According to Malaysia Perspectives. *Malaysian Journal of Social Sciences and Humanities (MJSSH)*, 7 (4), e001400. <https://doi.org/10.47405/mjssh.v7i4.1400>
- Janna, N. M., & Herianto. (2021). Artikel Statistik yang Benar. *Jurnal Darul Dakwah Wal-Irsyad (DDI)*, 18210047, 1–12.
- Jayadi, U., Mustofa, A. ., & Yunus, E. (2025). Dinamika Tata Kelola Perusahaan: Hubungan Antara Dewan Direksi Dan Strategi Organisasi. *Sibatik Journal: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, Dan Pendidikan*, 4(8), 2025–2038. <https://doi.org/10.54443/sibatik.v4i8.3237>
- Jogiyanto Hartono M, Prof., Dr., MBA., Ak., CMA., C. (2018). *Metoda Pengumpulan dan Teknik Analisis Data*. <https://books.google.co.id/books?hl=id&lr=&id=ATgEEAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA6&dq=Terdapat+tiga+tahap+penelitian+yaitu:+yang+pertama+□+Tahap+persediaan+yaitu+menentukan+indikator+penelitian,+menyiapkan+isi+dari+kuesioner+yang+akan+dibagikan+kepada+responden%3B+y>
- Klein, A. S., Wallis, J., & Cooke, R. A. (2013). The impact of leadership styles on

- organizational culture and firm effectiveness: An empirical study. *Journal of Management and Organization*, 19 (3), 241–254. <https://doi.org/10.1017/jmo.2013.34>
- Lientz, B., & Larssen, L. (2020). Management Introduction. In *Risk Management for IT Projects*. <https://doi.org/10.4324/9780080462509-13>
- Makalew, T., Tamengkel, L. F., & Penuindoong, A. Y. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. AKR Land Wenang Golf Manado. *Productivity*, 2 (5), 428–432. <https://repository.unsri.ac.id/44287/>
- Mamuli, C. L. (2020). Emotional Intelligence and Leadership in Higher Education Institutions: An Empirical Approach. *The International Journal of Business & Management*, 8 (7), 118–126. <https://doi.org/10.24940/theijbm/2020/v8/i7/bm2007-034>
- Marbawi. (2021). Pengaruh Karakteristik, Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Transformasional. In *Sefa Bumi Persada*.
- Marthen Yacob Lakahing dan Sri Widodo. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Gaya Kepemimpinan Transaksional Terhadap Kinerja (Studi Pada Pt. Asdp Indonesia Ferry (Persero) Cabang Sape). *Jurnal Ilmiah M-Progress*, 10 (2), 148–162. <https://doi.org/10.35968/m-pu.v10i2.440>
- Muqoffa, A. N. F., & Mawar, M. (2024). Analisis Penerapan Gaya Kepemimpinan Transformasional Pada Direktorat Jenderal Kekayaan Intelektual Kementerian Hukum Dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia. *Pentahelix*, 2 (1), 63. <https://doi.org/10.24853/penta.2.1.63-70>
- Nasir, M. (2021). Aksiologi Ilmu Pengetahuan dan Manfaatnya Bagi Manusia. *Syntax Idea*, 3 (11), 2457–2467. <https://doi.org/10.46799/syntax-idea.v3i11.1571>
- Nerenz, T., Jameson, P., Walker, R., & Jarreau, B. (2019). Lunch Bucket D&I: Turning Diversity and Inclusion into Competitive Advantage at UMUC Europe. *Journal of Human Resource and Sustainability Studies*, 07 (02), 261–276. <https://doi.org/10.4236/jhrss.2019.72016>
- Nurhadi, H. A., Mufarrikoh, Z., Indahsari, K., Maftuhati Riskiyah, E., & Ifadhah, H. (2024). *Tridarma Perguruan Tinggi (Teori dan Praktik)*. [http://repository.iainmadura.ac.id/1075/%0Ahttp://repository.iainmadura.ac.id/1075/1/Buku Tridarma Teori dan Praktik iain press.pdf](http://repository.iainmadura.ac.id/1075/%0Ahttp://repository.iainmadura.ac.id/1075/1/Buku%20Tridarma%20Teori%20dan%20Praktik%20iain%20press.pdf)
- Pajriani, T. R., Nirwani, S., Rizki, M., Mulyani, N., Ariska, T. O., & Harahap, S. S. A. (2023). Epistemologi Filsafat. *PRIMER : Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 1 (3), 282–289. <https://doi.org/10.55681/primer.v1i3.144>
- Patricia Briscoe, J. D. F. (2024). “Elite High-Level Sport Coach and the School Leader: What Can We Learn from Them?” *Open Journal of Leadership*, Vol.13 No.1, 13 (1), 89–107. <https://doi.org/https://doi.org/10.4236/ojl.2024.131006>
- Pemerintahan, I., & Negeri, D. (2011). *Budaya pemerintahan*.
- REVIZA, L., & 1820060009, N. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Visioner Dan Budaya

- Akademik Terhadap Kinerja Dosen Serta Dampaknya Pada Efektivitas Prodi Pendidikan Matematika Fkip Umsu. *Jurnal Manajemen Pendidikan Dasar, Menengah Dan Tinggi [JMP-DMT]*. <https://doi.org/10.30596/jmp-dmt.v2i2.7508>
- S.K., P. (n.d.). *PENGARUH KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA DOSEN*. XIX (01), 47–58.
- Sufi, Ivan Septian, Sumardi, Nurafaizi, U. (2023). Peran kepemimpinan sebagai agen perubahan dalam menyelenggarakan sekolah penggerak. *Jurnal Pendidikan Widya Tama*, 20 (2), 179–184.
- Sugesti, T., Siregar, A. N., & Tanjung, B. N. (2024). Principal Leadership Model in Improving the Quality of Education. *Holistic Science*, 4 (2), 338–345. <https://doi.org/10.56495/hs.v4i2.667>
- Syafnidawaty. (2020). *Data Primer*. <https://raharja.ac.id/2020/11/08/data-primer/>
- UMALIHAYATI, & 073119045, N. (2022). *PENGUATAN KEPEMIMPINAN VISIONER, ORGANISASI PEMBELAJAR, KREATIVITAS, DAN PERILAKU INOVATIF DALAM UPAYA MENINGKATKAN KINERJA DOSEN (Penelitian Menggunakan Analisis Jalur dan SITOREM pada Dosen Swasta PT Kebidanan di Provinsi Banten)*.
- Wilkinson, A., Bacon, N., Redman, T., & Snell, S. (2010). The SAGE handbook of human resource management. In *The SAGE Handbook of Human Resource Management*. <https://doi.org/10.4135/9780857021496>

