ISSN : 2686-0554
E-ISSN : 2686-5939

Jurnal JUMANIS-BAJA
Volume 07, No. 1, February 2025, pp. 1-16

Eksplorasi Peran Kepemimpinan Transformasi, Kerjasama Tim, Dan Komunikasi Dalam Meningkatkan Kinerja Dosen: Bukti Dari Universitas Swasta Di Serang

Ahmad Najiyullah[1], Azimi Faqqihuddin Arsyad[2], Suheri[3], Ardiyansah[4], Mirza Abdi Khairusy[5]

[1,2,3] Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Dwimulya, Serang, Banten
[4]Program Studi Ilmu Admnistrasi, Universitas Krisnadwipayana Jakarta
[5]Program Studi Kewirausahaan, Universitas Banten Jaya
Email: ajijiul@yahoo.com, suheri12017@gmail.com,
ardiyansah@unkris.ac.id, mirza@unbaja.ac.id

ABSTRACT

Serang City is grappling with significant unemployment among university graduates, with 11.85% of the unemployed holding a bachelor's degree. The quality of private universities, marked by low accreditation and limited lecturer qualifications, has rendered the educational direction ineffective. This study aims to predict the performance of lecturers at private universities in Serang City by examining the influence of transformational leadership and teamwork, with communication serving as a mediating variable. Utilizing a quantitative approach, the study employed purposive sampling to select 160 lecturers in Serang City. Path analysis revealed a significant impact of transformational leadership on communication (path coefficient = 0.550, $p < 0.05$, $t = 4.258$) and performance (path coefficient = 0.650, $p < 0.05$, $t = 3.047$). Teamwork also significantly influenced communication (path coefficient = 0.385, $p < 0.05$, $t = 3.047$) and performance (path coefficient = 0.160, $p < 0.05$, $t = 1.96$). Additionally, communication significantly affected performance (path coefficient = 0.282, $p < 0.05$, $t = 3.280$), confirming its mediating role. These findings underscore the critical role of transformational leadership, teamwork, and effective communication in enhancing lecturer performance. Implications of this study suggest that improving these factors can lead to better educational outcomes and increased employability of graduates, thereby addressing the unemployment issue among university graduates in Serang City.

Keywords: *Transformational Leadership, Teamwork, Communication, and Lecturer Performance*

ABSTRAK

Kota Serang tengah berjuang menghadapi tingginya angka pengangguran lulusan perguruan tinggi, dengan 11,85% dari pengangguran tersebut berpendidikan sarjana. Kualitas perguruan tinggi swasta yang ditandai dengan akreditasi yang rendah dan kualifikasi dosen yang terbatas menyebabkan arah pendidikan menjadi tidak efektif. Penelitian ini bertujuan untuk memprediksi kinerja dosen pada perguruan tinggi swasta di Kota Serang dengan menguji pengaruh kepemimpinan transformasional dan kerja sama tim, dengan komunikasi sebagai variabel mediasi. Dengan menggunakan pendekatan kuantitatif, penelitian ini menggunakan purposive sampling untuk memilih 160 dosen di Kota Serang. Analisis jalur menunjukkan pengaruh signifikan kepemimpinan transformasional terhadap komunikasi (koefisien jalur = 0,550, $p < 0,05$, $t = 4,258$) dan kinerja (koefisien jalur = 0,650, $p < 0,05$, $t = 3,047$). Kerja sama tim juga berpengaruh signifikan terhadap komunikasi (koefisien jalur = 0,385, $p < 0,05$, $t = 3,047$) dan kinerja (koefisien jalur = 0,160, $p < 0,05$, $t = 1,96$). Selain itu, komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja (koefisien jalur = 0,282, $p < 0,05$, $t = 3,280$), yang menegaskan peran mediasinya. Temuan ini menggarisbawahi peran penting kepemimpinan transformasional, kerja sama tim, dan komunikasi yang efektif dalam meningkatkan kinerja dosen. Implikasi dari penelitian ini menunjukkan bahwa peningkatan faktor-faktor ini dapat mengarah pada hasil pendidikan yang lebih baik dan peningkatan daya kerja lulusan, sehingga dapat mengatasi masalah pengangguran di kalangan lulusan universitas di Kota Serang.

Kata kunci: Kepemimpinan Transformasional, Kerjasama Kelompok, Komunikasi, dan Kinerja Dosen

***Corresponding Author:** mirza@unbaja.ac.id

INTRODUCTION

Pendidikan tinggi memegang peranan penting dalam peningkatan sumber daya manusia yang berpotensi untuk berdaya saing global. Perguruan tinggi diharapkan mampu menghasilkan lulusan dengan kompetensi yang sesuai dengan kebutuhan industri, sehingga dapat terserap dengan baik di pasar kerja (Rahayu, 2013). Namun demikian, mutu pendidikan di Indonesia, khususnya di perguruan tinggi swasta, masih menjadi masalah yang serius. Sebagian besar perguruan tinggi swasta di Kota Serang menghadapi tantangan dalam hal akreditasi, yang berdampak pada mutu lulusannya. Berdasarkan data dari PD-Dikti tahun 2022, tiga dari lima belas perguruan tinggi swasta di Kota Serang belum terakreditasi, dan mayoritas lainnya terakreditasi "C", yang menunjukkan mutu pendidikannya tergolong sedang. Akreditasi yang rendah ini mencerminkan keterbatasan dalam kualitas dosen, fasilitas, serta kemampuan manajemen perguruan tinggi dalam menghasilkan lulusan yang siap kerja.

Tantangan mutu pendidikan ini berdampak langsung pada tingginya angka pengangguran lulusan perguruan tinggi. Data Badan Pusat Statistik (BPS) tahun 2021 mencatat bahwa 11,70% dari total penduduk aktif yang menganggur merupakan lulusan perguruan tinggi (Sinaga, 2022). Fenomena tersebut dapat terlihat di Kota Serang, di mana banyak lulusan perguruan tinggi tidak mendapatkan pekerjaan karena tidak memiliki keterampilan yang sesuai dengan kebutuhan industri. Hal ini mengindikasikan bahwa pendidikan tinggi di perguruan tinggi swasta Kota Serang masih belum mampu menjawab tantangan dunia kerja yang semakin dinamis. Oleh karena itu, peningkatan kualitas pendidikan tinggi, terutama dalam pengelolaan dan peningkatan kinerja dosen sebagai aktor utama dalam proses pendidikan, menjadi sangat penting.

Tabel 1. Jabatan Fungsional Akademik Dosen di PTS Kota Serang Tahun 2025

	Jabatan Fungsional Akademik (JFA) Dosen				
Jabatan	Tanpa Jabatan	Asisten Ahli	Lektor	Lektor Kepala	Guru Besar
Jumlah	662	298	202	5	2
%/JFA	-	58.78%	39.84%	0.99%	0.39%

Selain akreditasi, rendahnya jabatan fungsional akademik dosen di perguruan tinggi swasta Kota Serang juga menjadi kendala signifikan. Berdasarkan data PD-Dikti tahun 2025, dari total 1.169 dosen yang tercatat, hanya 1,38% yang menduduki jabatan Lektor Kepala, dan belum ada dosen yang menduduki jabatan Guru Besar. Rendahnya rasio jabatan akademik ini menunjukkan bahwa sebagian besar dosen masih berada pada level jabatan rendah, seperti Asisten Ahli, yang dapat berdampak pada kualitas pengajaran dan penelitian yang mereka lakukan. Jabatan fungsional yang rendah juga menunjukkan keterbatasan dalam pengembangan profesional dosen, yang pada akhirnya mempengaruhi kemampuan mereka dalam memberikan layanan pendidikan yang berkualitas.

Kondisi ini berpotensi menghambat upaya peningkatan kualitas lulusan perguruan tinggi swasta di Kota Serang.

Kepemimpinan transformasional telah banyak dibahas dalam berbagai studi sebagai pendekatan yang efektif untuk meningkatkan kinerja dosen dan kualitas pendidikan secara keseluruhan. Leithwood & Jantzi (2009) menyebutkan bahwa kepemimpinan transformasional mampu memotivasi dan menginspirasi dosen untuk melampaui ekspektasi dan mencapai kinerja yang lebih baik. Selain itu, penelitian Nur Aisyah & Wartini (2016) juga menyoroti pentingnya kerja sama tim dan komunikasi yang efektif dalam menciptakan lingkungan akademik yang mendukung kinerja dosen. Namun, di perguruan tinggi swasta Kota Serang, penelitian mengenai pengaruh komunikasi sebagai variabel intervening antara kepemimpinan transformasional dan kinerja dosen masih sangat terbatas. Penelitian oleh Setiadi & Lutfi (2021) serta Sanyal & Hisam (2018) mengakui adanya hubungan positif antara kepemimpinan transformasional dan kinerja dosen, tetapi tidak menjelaskan secara rinci peran penting komunikasi dalam memperkuat hubungan tersebut.

Peran komunikasi dalam organisasi, terutama dalam konteks pendidikan tinggi, sangat penting. Komunikasi yang efektif tidak hanya membantu dalam penyampaian informasi, tetapi juga membangun kepercayaan, memfasilitasi kerja sama tim, dan meningkatkan motivasi dosen untuk berkontribusi lebih baik dalam proses pendidikan. Oleh karena itu, diperlukan penelitian yang menggabungkan kepemimpinan transformasional, kerja sama tim, dan komunikasi untuk melihat pengaruhnya secara keseluruhan terhadap kinerja dosen di perguruan tinggi swasta di Kota Serang. Penelitian ini bertujuan untuk mengisi celah tersebut dengan memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang peran komunikasi sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara kepemimpinan transformasional dan kinerja dosen.

METHOD

Penelitian ini dilakukan di perguruan tinggi swasta di Kota Serang pada Januari hingga September 2022 dengan tujuan untuk meneliti pengaruh kepemimpinan transformasional, kerja sama tim, dan komunikasi terhadap kinerja dosen. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif. Pendekatan kuantitatif dipilih karena penelitian ini bersifat sistematis, terencana, dan terstruktur dengan jelas dari awal hingga akhir, serta berlandaskan pada filsafat positivisme. Tujuan utama dari penelitian kuantitatif ini adalah untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan. Penelitian deskriptif digunakan untuk menggambarkan karakteristik objek atau subjek yang diteliti berdasarkan data yang telah dikumpulkan tanpa melakukan generalisasi.

Populasi penelitian terdiri dari 1.169 dosen tetap dan tidak tetap dari 15 perguruan tinggi swasta di Kota Serang. Pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan metode *purposive sampling*, di mana kriteria tertentu diterapkan sesuai dengan kebutuhan penelitian. Jumlah sampel

yang diambil sebanyak 160 responden, yang dihitung berdasarkan metode Structural Equation Modeling (SEM) dengan pendekatan *purposive sampling*. Teknik ini mempertimbangkan jumlah indikator dalam penelitian (28 indikator), dengan sampel minimal dihitung sebesar 140 hingga 393 responden.

Instrumen pengumpulan data utama adalah kuesioner, yang disusun berdasarkan skala Likert dengan lima kategori penilaian. Kuesioner ini mencakup variabel eksogen seperti kepemimpinan transformasional, kerjasama kelompok, dan komunikasi, serta variabel endogen yaitu kinerja dosen. Selain kuesioner, teknik dokumentasi juga digunakan untuk mengumpulkan data sekunder yang relevan. Instrumen penelitian telah diuji validitas dan reliabilitasnya dengan menggunakan analisis model pengukuran (*outer model*) melalui uji *convergent validity*, *discriminant validity*, dan *composite reliability*.

Data yang dikumpulkan dianalisis menggunakan Structural Equation Modeling (SEM) dengan metode Partial Least Square (PLS). Teknik ini dipilih karena dapat digunakan untuk menguji hubungan antara variabel laten tanpa memerlukan asumsi distribusi data yang normal. Analisis meliputi pengukuran model (*outer model*), evaluasi model struktural (*inner model*), serta pengujian hipotesis. Evaluasi model dilakukan dengan melihat nilai R-square untuk kekuatan prediksi variabel endogen dan uji t-value untuk menguji signifikansi hubungan antar variabel.

RESULTS

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kepemimpinan transformasional, kerjasama kelompok, dan komunikasi terhadap kinerja dosen di perguruan tinggi swasta di Kota Serang. Data dianalisis menggunakan Partial Least Square-Structural Equation Modeling (PLS-SEM) untuk mengidentifikasi hubungan antar variabel. Hasil penelitian ini dipaparkan dalam beberapa subbagian berdasarkan pengujian masing-masing variabel.

Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini berjumlah 160 orang yang terdiri dari dosen tetap dan dosen tidak tetap di 15 perguruan tinggi swasta di Kota Serang. Distribusi responden berdasarkan jenis kelamin menunjukkan bahwa 58,12% responden adalah perempuan, sementara 41,87% adalah laki-laki. Mayoritas responden berusia di atas 40 tahun (48,12%) dan memiliki pendidikan terakhir magister (91,88%). Sebagian besar responden berstatus sebagai dosen tetap (77,50%).

Tabel 2. Karakteristik Responden

Kategori	Sub-Kategori	Frekuensi (f)	Persentase (%)
Jenis Kelamin	Laki-laki	67	41,87
	Perempuan	93	58,12
Usia	< 30 Tahun	28	17,5
	30 - 40 Tahun	55	34,38
	> 40 Tahun	77	48,12
Pendidikan Terakhir	Magister	147	91,88

Kategori	Sub-Kategori	Frekuensi (f)	Persentase (%)
	Doktor	13	8,12
Status Kepegawaian	Dosen Tetap	124	77,5
	Dosen Tidak Tetap	36	22,5

Statistik Deskriptif

Tabel berikut menyajikan hasil indeks persepsi responden terhadap variabel-variabel penelitian.

Tabel 3. Indeks Persepsi Responden terhadap Variabel Penelitian

Variabel	Rata-rata (%)	Indikator Tertinggi	Indeks Tertinggi (%)
Kepemimpinan Transformasional	78	Pemimpin memberikan motivasi	80
Kerjasama Kelompok	78	Pengerahan kemampuan maksimal	80
Komunikasi	79	Efisiensi komunikasi antar dosen	80
Kinerja Dosen	79	Penyelesaian tugas tepat waktu	80

Berdasarkan tabel tersebut, beberapa informasi penting dapat diambil sebagai berikut:

1. Kepemimpinan Transformasional memiliki rata-rata indeks sebesar 78%, dengan nilai tertinggi pada indikator *"pemimpin memberikan motivasi"* (80%). Hal ini menunjukkan bahwa dosen merasakan adanya dorongan yang kuat dari pemimpin mereka dalam mencapai kinerja yang lebih baik. Kepemimpinan transformasional dianggap penting dalam meningkatkan motivasi, sehingga mendukung pencapaian tujuan institusi secara keseluruhan.
2. Kerjasama Kelompok menunjukkan rata-rata indeks sebesar 78%, dengan indikator tertinggi *"pengerahan kemampuan secara maksimal"* (80%). Ini mencerminkan bahwa kolaborasi yang efektif di antara dosen sangat berperan dalam pencapaian tujuan kerja. Responden merasa bahwa dalam lingkungan kerja, setiap anggota tim memberikan kontribusi maksimal, yang pada akhirnya meningkatkan produktivitas dan hasil kerja secara keseluruhan.
3. Komunikasi memiliki rata-rata indeks sebesar 79%, dengan nilai tertinggi pada indikator *"efisiensi komunikasi antar dosen"* (80%). Ini menunjukkan bahwa komunikasi di antara dosen berjalan dengan baik dan efisien. Efektivitas komunikasi ini memainkan peran penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan mendukung pencapaian tujuan kolektif di institusi pendidikan.
4. Kinerja Dosen juga memiliki rata-rata indeks sebesar 79%, dengan indikator tertinggi *"penyelesaian tugas tepat waktu"* (80%). Hal ini menunjukkan bahwa para dosen secara konsisten menyelesaikan pekerjaan yang diberikan sesuai dengan target waktu dan standar yang ditetapkan. Efisiensi ini menandakan bahwa kinerja dosen berada pada tingkat yang optimal, sesuai dengan harapan institusi.

Dengan demikian, hasil ini menggambarkan bahwa seluruh variabel—kepemimpinan

transformasional, kerjasama kelompok, komunikasi, dan kinerja dosen berkontribusi secara signifikan terhadap pencapaian tujuan institusi, dengan setiap variabel menunjukkan skor indeks yang relatif tinggi, mengindikasikan kepuasan dan efektivitas di berbagai aspek yang diukur.

Pengujian Model Struktural

Pengujian model struktural bertujuan untuk mengukur validitas dan reliabilitas konstruk yang digunakan serta menilai hubungan antar variabel dalam model penelitian ini. Pengujian ini dilakukan melalui outer model (model pengukuran) dan inner model (model struktural).

1. Pengujian Outer Model

Pengujian *outer model* dilakukan untuk memastikan bahwa konstruk laten dalam penelitian ini diukur secara valid dan reliabel melalui indikator yang digunakan. Proses ini mencakup:

- Convergent Validity: Pengujian ini memastikan bahwa setiap indikator berkorelasi secara memadai dengan konstruk latennya. *Loading factor* > 0.7 dan AVE > 0.5 menjadi standar validitas yang diterima (Hair et al., 2015).
- Discriminant Validity: Pengujian ini melihat perbedaan antara satu konstruk dengan konstruk lainnya, menggunakan *cross loading* dan kriteria Fornell-Larcker. Akar AVE yang lebih besar dari korelasi antar konstruk menunjukkan validitas yang baik (Fornell & Larcker, 1981).
- Composite Reliability dan Cronbach's Alpha: Hasil uji reliabilitas menunjukkan konsistensi internal konstruk, dengan *Composite Reliability* > 0.7 dan Cronbach's Alpha > 0.6 menunjukkan reliabilitas yang memadai (Ghozali & Latan, 2015).

Tabel 4. Nilai *Loading Factor* pada Variabel Penelitian

(X1)	Kepemimpinan Transformasional	(X2)	Kerjasama Kelompok	(Y)	Komunikasi	(Z)	Kinerja Dosen
X1-1	0.967	X2-1	0.951	Y-1	0.947	Z-1	0.988
X1-10	0.967	X2-2	0.931	Y-2	0.974	Z-2	0.939
X1-2	0.915	X2-3	0.944	Y-3	0.977	Z-3	0.873
X1-3	0.871	X2-4	0.853			Z-4	0.979
X1-4	0.896	X2-5	0.953			Z-5	0.935
X1-5	0.967	X2-6	0.816			Z-6	0.973
X1-6	0.825	X2-7	0.888				
X1-7	0.937	X2-8	0.898				
X1-8	0.956	X2-9	0.865				
X1-9	0.958						

Berdasarkan Tabel 4, seluruh indikator memiliki *loading factor* di atas 0.7, sehingga semua indikator dianggap valid.

2. Pengujian Discriminant Validity

Tabel 5. Nilai Fornell-Larcker Criterion

Konstruk	Kepemimpinan Transformasional	Kerjasama Kelompok	Komunikasi	Kinerja Dosen
Kepemimpinan Transformasional	0.927			
Kerjasama Kelompok	0.952	0.901		
Komunikasi	0.916	0.908	0.966	
Kinerja Dosen	0.971	0.949	0.941	0.949

Discriminant Validity diuji melalui *cross loading* dan Fornell-Larcker Criterion. Hasil uji *discriminant validity* menunjukkan bahwa nilai *cross loading* untuk setiap variabel lebih besar pada konstruk yang dibentuknya dibandingkan dengan variabel lain, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua konstruk memiliki *discriminant validity* yang baik. Nilai *Fornell-Larcker Criterion* juga menunjukkan hasil yang mendukung validitas diskriminan. Tabel 5 sebelumnya menunjukkan bahwa validitas diskriminan terpenuhi karena nilai AVE setiap konstruk lebih besar daripada korelasi antar variabel.

3. Pengujian Composite Reliability dan Cronbach's Alpha

Pengujian reliabilitas dilakukan melalui *Composite Reliability* dan *Cronbach's Alpha*. Hasil pengujian ditunjukkan dalam Tabel 6 berikut.

Tabel 6. Nilai Composite Reliability dan Cronbach's Alpha

Variabel	*Composite Reliability*	*Cronbach's Alpha*
Kepemimpinan Transformasional	0.984	0.982
Kerjasama Kelompok	0.975	0.971
Komunikasi	0.977	0.964
Kinerja Dosen	0.982	0.977

Berdasarkan Tabel 6, semua variabel memiliki Composite Reliability di atas 0.7 dan Cronbach's Alpha di atas 0.6, sehingga seluruh variabel dapat dinyatakan reliabel.

Pengujian Inner Model

Pengujian inner model digunakan untuk menilai hubungan struktural antar variabel laten, dengan ukuran R-square, Q-square, F-square, dan path coefficient.

1. Pengujian R-Square

Nilai R-square mengukur tingkat determinasi variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil pengujian disajikan dalam Tabel 7.

Tabel 7. Nilai R-Square

Variabel	R-Square	R-Square Adjusted
Komunikasi	0.961	0.961
Kinerja Dosen	0.854	0.852

Berdasarkan Tabel 7, variabel Komunikasi dan Kinerja Dosen memiliki model yang kuat dengan nilai R-square > 0.75.

2. Pengujian Q-Square

Nilai Q-square mengukur predictive relevance model. Hasil pengujian disajikan dalam Tabel 8.

Tabel 8. Nilai Q-Square

Variabel	SSO	SSE	Q^2 (=1-SSE/SSO)
Kinerja Dosen	960.000	137.948	0.856
Komunikasi	480.000	107.415	0.776

Berdasarkan Tabel 8, nilai Q-square untuk Kinerja Dosen adalah 0.856 dan Komunikasi sebesar 0.776, menunjukkan bahwa model ini memiliki relevansi prediktif yang kuat.

3. Pengujian F-Square

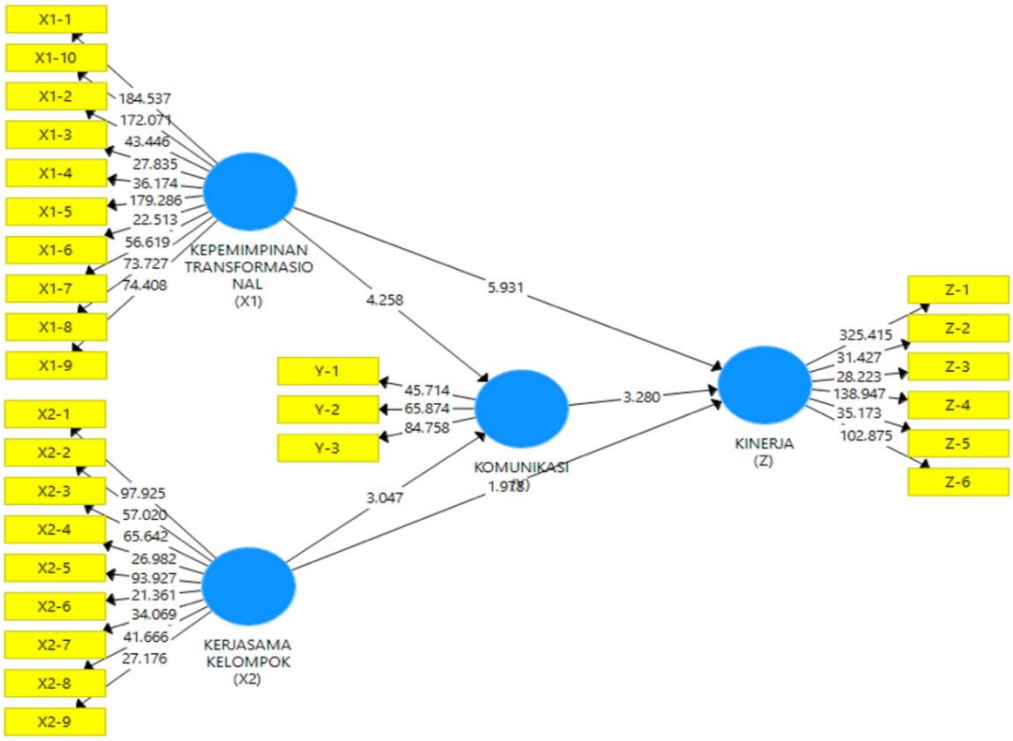
Nilai F-square mengukur besarnya pengaruh antar variabel laten. Hasil pengujian disajikan dalam Tabel 9.

Tabel 9. Nilai F-Square

Variabel	Kinerja Dosen	Komunikasi
Kepemimpinan Transformasional	0.642	0.195
Kerjasama Kelompok	0.057	0.096
Komunikasi	0.302	

Berdasarkan Tabel 8, hubungan Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja memiliki pengaruh besar, sedangkan hubungan Komunikasi terhadap Kinerja memiliki pengaruh menengah.

4. Path Coefficients dan Pengujian Hipotesis



Gambar 1 Analisis Bootstrapping SEM-PLS, SmartPLS

Pengujian *path coefficient* menunjukkan kekuatan hubungan antar variabel laten. Nilai *path coefficient* dan pengujian hipotesis disajikan dalam Tabel 10.

Tabel 10. *Path Coefficients* dan Pengujian Hipotesis

Variabel	Koefisien Jalur	T-Statistik	P-Value
Kepemimpinan Transformasional -> Kinerja	0.560	5.931	0.000
Kepemimpinan Transformasional -> Komunikasi	0.550	4.258	0.000
Kerjasama Kelompok -> Kinerja	0.160	1.978	0.048
Kerjasama Kelompok -> Komunikasi	0.385	3.047	0.002
Komunikasi -> Kinerja	0.282	3.280	0.001

Berikut ini adalah hasil pengujian berdasarkan Tabel 10:

1. Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Dosen

   Nilai koefisien jalur sebesar 0.560, dengan T-statistik sebesar 5.931 dan P-value 0.000 menunjukkan bahwa Kepemimpinan Transformasional memiliki pengaruh yang kuat dan signifikan terhadap Kinerja Dosen. Artinya, semakin baik gaya kepemimpinan transformasional yang diterapkan, maka semakin tinggi kinerja dosen. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan yang inspiratif dan mendukung berkontribusi secara positif pada peningkatan produktivitas dan efisiensi dosen.

2. Kepemimpinan Transformasional terhadap Komunikasi

   Dengan nilai koefisien jalur sebesar 0.550, T-statistik 4.258, dan P-value 0.000, hubungan antara Kepemimpinan Transformasional dan Komunikasi juga signifikan dan positif. Ini berarti bahwa gaya kepemimpinan yang transformasional secara signifikan meningkatkan kualitas komunikasi antar dosen di lingkungan kerja. Pemimpin yang memberikan inspirasi, kepercayaan, dan motivasi, menciptakan komunikasi yang lebih efektif dan terstruktur di antara anggota tim.

3. Kerjasama Kelompok terhadap Kinerja Dosen

   Nilai koefisien sebesar 0.160 dengan T-statistik 1.978 dan P-value 0.048 menunjukkan bahwa Kerjasama Kelompok memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Dosen, meskipun pengaruhnya relatif lebih kecil dibandingkan Kepemimpinan Transformasional. Ini menunjukkan bahwa meskipun kerjasama tim penting, peran kepemimpinan memiliki kontribusi yang lebih besar terhadap kinerja dosen.

4. Kerjasama Kelompok terhadap Komunikasi

   Hasil pengujian menunjukkan nilai koefisien sebesar 0.385, dengan T-statistik 3.047 dan P-value 0.002. Ini mengindikasikan bahwa Kerjasama Kelompok berpengaruh signifikan terhadap Komunikasi. Artinya, semakin baik kerjasama antar anggota tim, semakin efisien komunikasi yang terjadi. Kerjasama yang kuat antar dosen memungkinkan terciptanya aliran komunikasi yang lancar, sehingga memudahkan koordinasi dan kolaborasi dalam menjalankan tugas.

5. Komunikasi terhadap Kinerja Dosen

   Hubungan antara Komunikasi dan Kinerja Dosen juga signifikan dengan koefisien sebesar 0.282, T-statistik 3.280, dan P-value 0.001. Ini berarti bahwa komunikasi yang efektif antar dosen secara signifikan berdampak positif pada kinerja mereka. Ketika komunikasi berjalan dengan baik, koordinasi dan alur informasi lebih lancar, sehingga dosen dapat menyelesaikan tugas-tugas mereka dengan lebih efektif dan efisien.

Dari hasil analisis ini, dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan Transformasional memiliki pengaruh paling kuat terhadap baik Komunikasi maupun Kinerja Dosen. Kerjasama Kelompok juga menunjukkan pengaruh positif yang signifikan terhadap kedua variabel tersebut, meskipun pengaruhnya lebih kecil dibandingkan Kepemimpinan Transformasional. Komunikasi memainkan peran penting dalam meningkatkan Kinerja Dosen, di mana komunikasi yang efektif meningkatkan kinerja secara keseluruhan. Secara keseluruhan, hubungan antar variabel dalam model penelitian ini signifikan, dan semua hipotesis diterima dengan nilai P-value < 0.05.

DISCUSSION

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Komunikasi

Temuan pertama, kepemimpinan transformasional terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap komunikasi di lingkungan perguruan tinggi swasta di Kota Serang. Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa semakin efektif penerapan kepemimpinan transformasional, semakin baik pula komunikasi yang terjalin antara pemimpin dan dosen. Kepemimpinan transformasional, yang ditandai oleh kemampuan pemimpin untuk memberikan inspirasi, motivasi, dan visi yang jelas, berperan penting dalam menciptakan lingkungan komunikasi yang terbuka dan kolaboratif (Prasetyo & Anwar, 2021). Dalam konteks pendidikan, peran pemimpin sebagai komunikator utama sangatlah krusial, karena melalui komunikasi yang efektif, pemimpin dapat memastikan bahwa kebijakan, arahan, dan visi perguruan tinggi dapat dipahami dengan baik oleh seluruh staf pengajar.

Sejalan dengan penelitian sebelumnya, Cohrs et al. (2020) menemukan bahwa pemimpin transformasional tidak hanya bertindak sebagai komunikator, tetapi juga sebagai mediator yang mengelola konflik interpersonal melalui komunikasi yang terbuka. Pemimpin transformasional memiliki peran yang besar dalam memperkuat hubungan antar anggota tim dan membangun sinergi yang positif melalui komunikasi yang lebih terbuka, transparan, dan inklusif. Dalam penelitian ini, pemimpin yang mengadopsi gaya kepemimpinan transformasional menunjukkan kemampuan yang lebih besar dalam memotivasi dosen dan mendorong komunikasi yang lebih baik di seluruh tingkat organisasi, yang pada gilirannya meningkatkan efektivitas organisasi (Northouse, 2021).

Pengaruh Kerjasama Kelompok Terhadap Komunikasi

Temuan kedua dalam penelitian ini juga membuktikan bahwa kerjasama kelompok secara

signifikan mempengaruhi kualitas komunikasi di lingkungan perguruan tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kualitas kerjasama di antara dosen, semakin efektif pula komunikasi yang terjadi dalam organisasi. Kerjasama tim yang solid memungkinkan anggota tim untuk membangun kepercayaan, memperkuat koordinasi, dan menciptakan komunikasi yang lebih efisien (Steiner et al., 2017). Dalam konteks perguruan tinggi, kerjasama kelompok sangat penting dalam menjalankan tugas-tugas akademik, seperti pengajaran, penelitian, dan pengabdian masyarakat. Komunikasi yang terbuka dan efektif di antara anggota tim akademik menjadi fondasi bagi terciptanya kolaborasi yang produktif (Hindmarch et al., 2020).

Guo et al. (2020) dalam penelitiannya juga menyebutkan bahwa komunikasi dalam kelompok kerja yang harmonis cenderung lebih lancar dan minim kesalahpahaman, terutama ketika setiap anggota tim memiliki pemahaman yang sama terhadap tujuan bersama. Kerjasama yang baik menciptakan lingkungan komunikasi yang lebih terbuka dan mengurangi hambatan-hambatan komunikasi yang disebabkan oleh perbedaan persepsi atau kesenjangan antar anggota tim (Steiner et al., 2017) . Dengan demikian, komunikasi dalam konteks kerjasama kelompok memegang peran yang sangat penting dalam mencapai keberhasilan tugas-tugas organisasi.

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Dosen

Temuan ketiga, kepemimpinan transformasional juga terbukti berpengaruh positif terhadap kinerja dosen. Pemimpin yang mampu memberikan inspirasi, memberdayakan, dan memotivasi dosen untuk berinovasi dalam proses pengajaran dan penelitian terbukti dapat meningkatkan kinerja secara signifikan (Setiadi & Lutfi, 2021). Temuan ini konsisten dengan banyak studi sebelumnya yang menunjukkan bahwa pemimpin transformasional secara signifikan mempengaruhi kinerja bawahannya dengan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan memotivasi staf untuk mencapai tujuan yang lebih tinggi (Bass & Avolio, 1994). Dalam pendidikan tinggi, kepemimpinan transformasional memainkan peran penting dalam mendorong kreativitas dosen, terutama dalam pengembangan metode pengajaran yang lebih inovatif dan relevan dengan tuntutan zaman (Northouse, 2021) .

Setiadi & Lutfi (2021) menemukan bahwa kepemimpinan transformasional mendorong dosen untuk berkomitmen terhadap pekerjaan mereka, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan produktivitas dan kualitas pendidikan yang diberikan. Sementara itu, Purwanto (2021) menemukan bahwa dalam beberapa kasus, kepemimpinan transformasional tidak selalu berpengaruh langsung terhadap kinerja, terutama jika tidak disertai dengan komunikasi yang jelas mengenai ekspektasi dan tujuan kerja. Dengan kata lain, meskipun kepemimpinan transformasional memiliki potensi besar untuk meningkatkan kinerja, keberhasilan implementasinya sangat bergantung pada kemampuan pemimpin untuk menyampaikan visi dan tujuan organisasi dengan jelas.

Pengaruh Kerjasama Kelompok Terhadap Kinerja Dosen

Temuan keempat dalam penelitian ini juga mengungkap bahwa kerjasama kelompok memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja dosen. Temuan ini mendukung penelitian Renz & Posthuma (2021), yang menyatakan bahwa kerjasama tim yang baik berkontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan. Dalam konteks pendidikan tinggi, kerjasama kelompok antar dosen menjadi penting karena dapat memperkaya proses pembelajaran melalui pertukaran ide dan pengalaman. Kerjasama yang baik dalam tim akademik juga memungkinkan dosen untuk lebih efektif dalam menjalankan Tri Dharma Perguruan Tinggi, yaitu pengajaran, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat (Ismail et al., 2020; Sugiarti, 2022).

Kerjasama kelompok juga berfungsi sebagai sarana untuk memanfaatkan keahlian individu secara optimal, memungkinkan anggota tim untuk saling melengkapi dalam menyelesaikan tugas-tugas yang kompleks (Schmutz et al., 2019). Dalam studi ini, dosen yang terlibat dalam kerjasama tim menunjukkan kinerja yang lebih baik karena mereka dapat berbagi beban kerja, mengatasi tantangan secara kolektif, dan menghasilkan solusi yang lebih inovatif.

Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Dosen

Terakhir, temuan kelima dalam penelitian ini menunjukkan bahwa komunikasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja dosen. Komunikasi yang efektif memungkinkan dosen untuk memahami dengan jelas apa yang diharapkan dari mereka dan bagaimana mereka dapat mencapai tujuan yang ditetapkan. Angriani et al. (2020) menyebutkan bahwa komunikasi yang terbuka dan efektif di antara dosen tidak hanya meningkatkan koordinasi, tetapi juga memfasilitasi proses pembelajaran dan penelitian yang lebih baik. Dalam konteks akademik, komunikasi yang baik antara pimpinan, dosen, dan staf lainnya berkontribusi terhadap pencapaian target organisasi secara keseluruhan.

Temuan ini mendukung teori bahwa komunikasi adalah salah satu elemen kunci dalam manajemen kinerja (Gillis, 2011). Ketika komunikasi berjalan dengan baik, setiap anggota organisasi dapat berkontribusi lebih optimal karena memahami perannya dengan jelas dan memiliki akses ke informasi yang dibutuhkan untuk menjalankan tugasnya secara efektif (Robbins & Judge, 2013). Di perguruan tinggi, komunikasi yang baik antara pimpinan dan dosen sangat penting untuk mengkoordinasikan berbagai tugas administratif dan akademik yang mendukung pencapaian tujuan institusi.

CONCLUSSION

Penelitian ini menegaskan pentingnya kepemimpinan transformasional dan kerjasama kelompok dalam meningkatkan kinerja dosen di perguruan tinggi swasta, dengan komunikasi sebagai faktor mediasi yang memperkuat hubungan antar variabel tersebut. Kepemimpinan transformasional terbukti berkontribusi langsung pada peningkatan kinerja dosen dan memperbaiki

kualitas komunikasi. Kerjasama kelompok juga memainkan peran penting dalam membangun komunikasi yang lebih efektif, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap kinerja dosen.

Temuan ini menunjukkan bahwa perguruan tinggi yang ingin meningkatkan kinerja dosen harus memprioritaskan gaya kepemimpinan transformasional, memperkuat kerjasama antar dosen, dan memastikan komunikasi yang efektif di lingkungan kerja. Strategi-strategi ini akan membantu perguruan tinggi mencapai tujuan akademik yang lebih baik dan menjaga kualitas pendidikan.

Secara keseluruhan, penelitian ini memperkuat pandangan bahwa kepemimpinan yang inspiratif, kerjasama tim yang solid, dan komunikasi yang efisien adalah faktor kunci dalam meningkatkan kinerja dan produktivitas dosen.

Penelitian ini memiliki beberapa batasan, di antaranya adalah lingkupnya yang terbatas pada perguruan tinggi swasta di Kota Serang. Hasil penelitian ini mungkin tidak sepenuhnya dapat digeneralisasikan untuk konteks yang lebih luas, seperti perguruan tinggi negeri atau di wilayah lain. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya disarankan untuk memperluas cakupan wilayah dan jenis perguruan tinggi agar hasil penelitian lebih representatif. Selain itu, penelitian selanjutnya dapat mengembangkan model penelitian ini dengan memasukkan variabel-variabel lain seperti budaya organisasi, keterlibatan dosen, atau kebijakan manajemen sebagai faktor yang mempengaruhi kinerja dosen.

REFERENCES

Afsar, B., & Umrani, W. A. (2020). Transformational leadership and innovative work behavior: The role of motivation to learn, task complexity and innovation climate. *European Journal of Innovation Management*, *23*(3), 402–428. https://doi.org/10.1108/EJIM-12-2018-0257/FULL/XML

Alessa, G. S. (2021). The Dimensions of Transformational Leadership and Its Organizational Effects in Public Universities in Saudi Arabia: A Systematic Review. *Frontiers in Psychology*, *12*. https://doi.org/10.3389/FPSYG.2021.682092

Angriani, M. R., Eliyana, A., Fitrah, H., & Sembodo, P. (2020). The Effect of Transactional and Transformational Leadership on Lecturer Performance with Job Satisfaction as the Mediation. *Systematic Reviews in Pharmacy*, *11*(11), 1263–1272.

Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1994). *Improving Organizational Effectiveness through Transformational Leadership | SAGE Publications Inc*. SAGE Publications.

Bel, B. R., Smirnov, V., & Wait, A. (2018). Managing change: Communication, managerial style and change in organizations. *Economic Modelling*, *69*, 1–12. https://doi.org/10.1016/J.ECONMOD.2017.09.001

Cohrs, C., Bormann, K. C., Diebig, M., Millhoff, C., Pachocki, K., & Rowold, J. (2020).

Transformational leadership and communication: Evaluation of a two-day leadership development program. *Leadership and Organization Development Journal*, *41*(1), 101–117. https://doi.org/10.1108/LODJ-02-2019-0097/FULL/XML

Díaz-Sáenz, H. R. (2011). Transformational leadership. In *The SAGE Handbook of Leadership* (pp. 299–310). SAGE Publications. https://www.google.co.id/books/edition/The_SAGE_Handbook_of_Leadership/5GmF7L4jTO0C

Gillis, T. (2011). The IABC Handbook of Organizational Communication. In *A Guide to Internal Communication, Public Relations, Marketing, and Leadership*. http://books.google.de/books?id=UZtexddHN8UC&printsec=frontcover&dq=oragnizational+communication&hl=&cd=16&source=gbs_api

Guo, P., Saab, N., Post, L. S., & Admiraal, W. (2020). A review of project-based learning in higher education: Student outcomes and measures. *International Journal of Educational Research*, *102*, 101586. https://doi.org/10.1016/J.IJER.2020.101586

Hindmarch, Duncan., Machin, Lynn., Murray, Sandra., Richardson, Tina., & Walmsley-Smith, Helen. (2020). *A Concise Guide to Lecturing in Higher Education and the Academic Professional Apprenticeship*. Critical Publishing.

Hwang, M. (2018). Relationship between Teamwork and Team Performance: Experiences from an ERPsim Competition. *Journal of Information Systems Education*, *29*(3). https://aisel.aisnet.org/jise/vol29/iss3/4

Ismail, N., Aziz, N. A. A., Hong, C. K., & Zainal, M. Z. (2020). *Assessing Teamwork Value in Project-Based Learning of Capstone Project Course*. 148–158. https://doi.org/10.2991/ASSEHR.K.200921.025

Kalogiannidis, S. (2020). Impact of Effective Business Communication on Employee Performance. *European Journal of Business and Management Research*, *5*(6). https://doi.org/10.24018/EJBMR.2020.5.6.631

Leithwood, K., & Jantzi, D. (2009). The Essentials of School Leadership. *The Essentials of School Leadership*, 1–203. https://doi.org/10.4135/9781446288290

Letsoin, V. R., & Ratnasari, S. L. (2020). Pengaruh Keterlibatan Karyawan, Loyalitas Kerja dan Kerjasama Tim terhadap Kinerja Karyawan. *JURNAL DIMENSI*, *9*(1), 17–34. https://doi.org/10.33373/DMS.V9I1.2316

Mumby, D. K., & Kuhn, T. R. (2019). *Organizational Communication : a Critical Approach*. SAGE Publications, Incorporated. https://books.google.com/books/about/Organizational_Communication.html?id=HBfejwEACAAJ

Naderi, A., Nasrolahi Vosta, L., Ebrahimi, A., & Jalilvand, M. R. (2019). The contributions of social entrepreneurship and transformational leadership to performance: Insights from rural tourism in Iran. *International Journal of Sociology and Social Policy*, *39*(9–10), 719–737. https://doi.org/10.1108/IJSSP-06-2019-0124/FULL/XML

Nainggolan, N. T., Lie, D., Nainggolan, L. E., Tinggi, S., Ekonomi, I., Agung, S., & Utara, S. (2020). Pengaruh kerjasama tim terhadap kepuasan kerja yang berdampak pada kinerja Pegawai UPT SDA Bah Bolon Dinas Sumber Daya Air Cipta Karya dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Utara. *Al Tijarah*, *6*(3), 181–192. https://doi.org/10.21111/TIJARAH.V6I3.5702

Northouse, P. G. (2021). *Leadership: Theory and Practice*. SAGE Publications. https://books.google.co.id/books?hl=en&lr=&id=6qYLEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA1&dq=northouse+2018&ots=QQ7mm6-g8v&sig=8B9escduQfPOjS3i1W1NqRnEh3s&redir_esc=y#v=onepage&q=northouse%202018&f=false

Nur Aisyah, L., & Wartini, S. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kualitas Kehidupan Kerja pada Organizational Citizenship Behavior melalui Komitmen Organisasional. *Management Analysis Journal*, *5*(3). https://doi.org/10.15294/MAJ.V5I3.11519

Prasetyo, M. A. M., & Anwar, K. (2021). Karakteristik Komunikasi Interpersonal serta Relevansinya dengan Kepemimpinan Transformasional. *Jurnal Komunikasi Pendidikan*, *5*(1). https://doi.org/10.32585/jkp.v5i1.1042

Purwanto, A. (2021). *The Relationship of Transformational Leadership, Organizational Justice and Organizational Commitment: a Mediation Effect of Job Satisfaction*. https://papers.ssrn.com/abstract=3986678

Rahayu, F. C. (2013). Pengaruh Sikap Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Graha Agung Kencana Group Surabaya [Universitas Pembangunan Nasional Veteran]. In *core.ac.uk*. https://core.ac.uk/download/pdf/19892246.pdf

Renz, F. M., & Posthuma, R. A. (2021). Employees Can Feel Like Owners: Perk Up Attitudes, Performance, and Teamwork. *Organizational Dynamics*, *50*(2), 100788. https://doi.org/10.1016/J.ORGDYN.2020.100788

Robbins, S. P. ., & Judge, Tim. (2013). *Organizational behavior*. 710.

Sanyal, S., & Hisam, M. W. (2018). *The Impact of Teamwork on Work Performance of Employees : A Study of Faculty Members in Dhofar University*. https://api.semanticscholar.org/CorpusID:173983569

Schmutz, J. B., Meier, L. L., & Manser, T. (2019). How effective is teamwork really? The relationship between teamwork and performance in healthcare teams: a systematic review and

meta-analysis. *BMJ Open*, *9*(9). https://doi.org/10.1136/BMJOPEN-2018-028280

Setiadi, M. T., & Lutfi, L. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Provinsi Banten). *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen Tirtayasa*, *5*(2), 200–217. https://doi.org/10.48181/jrbmt.v5i2.13189

Sinaga, T. M. (2022, February 24). *Kenali Minat agar Tidak Salah Jurusan Saat Kuliah - Kompas.id*. https://www.kompas.id/baca/dikbud/2022/02/23/kenali-minat-agar-tidak-salah-jurusan-saat-kuliah. https://www.kompas.id/baca/dikbud/2022/02/23/kenali-minat-agar-tidak-salah-jurusan-saat-kuliah

Steiner, Silvan., Seiler, Roland., & Cooke, N. J. . (2017). *Understanding the Successful Coordination of Team Behavior*. Frontiers Media SA.

Sugiarti, E. (2022). The Impact of Tri Dharma Performance on Higher Education Performance Based on Monitoring Results. *AKADEMIK: Jurnal Mahasiswa Humanis*, *2*(3), 120–126. https://doi.org/10.37481/JMH.V2I3.476

Terzić, E., & Goran, K. (2019). Influence Of Student Satisfaction With Communication Dimension On The Overall Satisfaction With Study. *Economic and Social Development*, 89–97. https://www.researchgate.net/publication/336892322_INFLUENCE_OF_STUDENT_SATISFACTION_WITH_COMMUNICATION_DIMENSION_ON_THE_OVERALL_SATISFACTION_WITH_STUDY