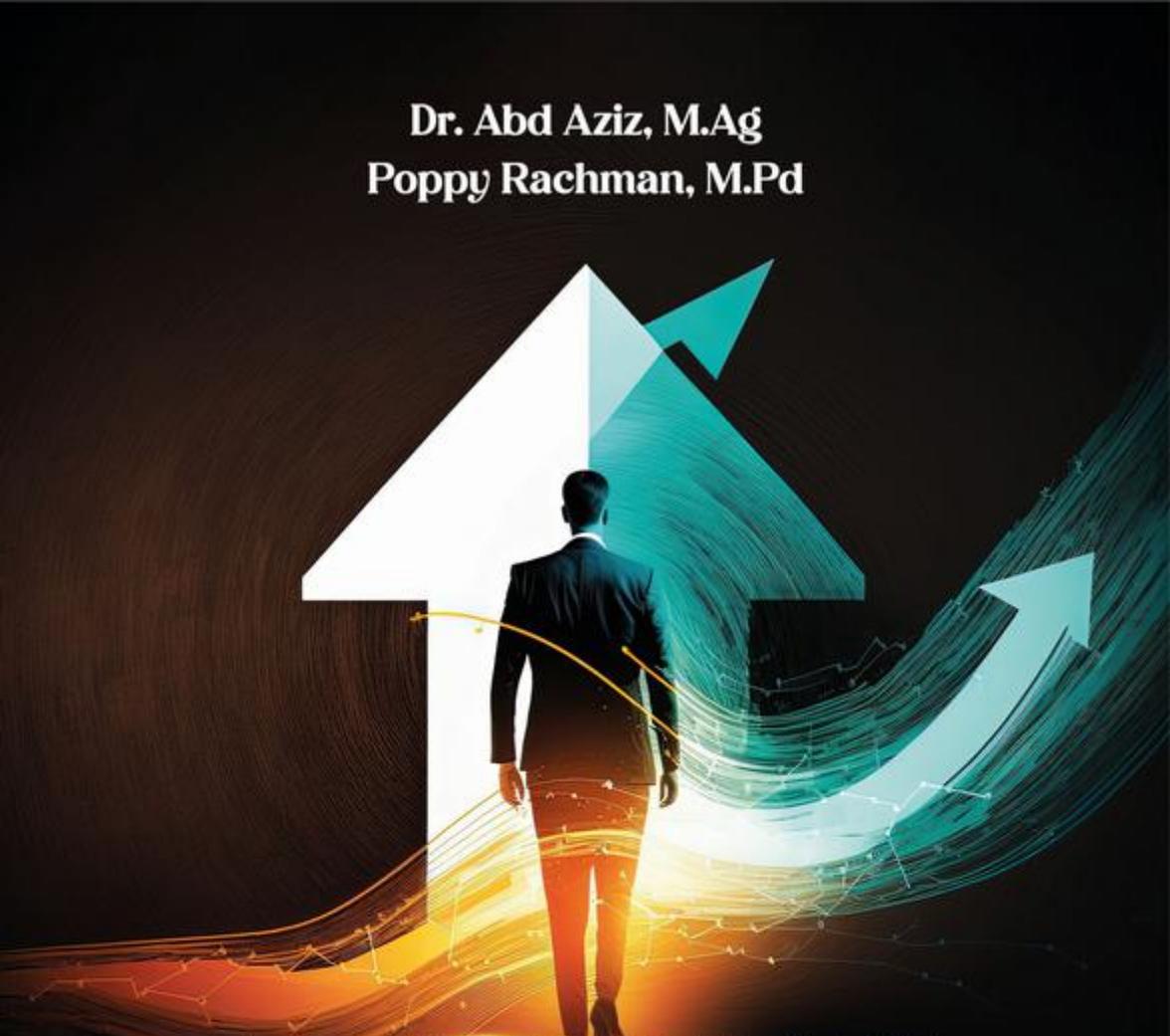


Dr. Abd Aziz, M.Ag
Poppy Rachman, M.Pd



PENINGKATAN KINERJA DOSEN

melalui Kepemimpinan Spiritual,
Kultur Organisasi dan Efikasi Diri

Dr. Abd Aziz, M.Ag
Poppy Rachman, M.Pd

PENINGKATAN **KINERJA DOSEN**

melalui Kepemimpinan Spiritual,
Kultur Organisasi dan Efikasi Diri

PENINGKATAN KINERJA DOSEN
Melalui Kepemimpinan Spiritual, Kultur Organisasi
dan Efikasi Diri

Ditulis oleh :

Dr. Abd Aziz, M.Ag.
Poppy Rachman, M.Pd.

Diterbitkan, dicetak, dan didistribusikan oleh
PT. Literasi Nusantara Abadi Grup
Perumahan Puncak Joyo Agung Residence Kav. B11 Merjosari
Kecamatan Lowokwaru Kota Malang 65144
Telp : +6285887254603, +6285841411519
Email: literasinusantaraofficial@gmail.com
Web: www.penerbitlitnus.co.id



Hak Cipta dilindungi oleh undang-undang. Dilarang mengutip
atau memperbanyak baik sebagian ataupun keseluruhan isi buku
dengan cara apa pun tanpa izin tertulis dari penerbit.

Cetakan I, Juli 2023

Perancang sampul: An Nuha Zarkasyi
Penata letak: Noufal Fahriza

ISBN : 978-623-8328-22-2
vi + 43 hlm. ; 15,5x23 cm.

©Juli 2023

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT, yang telah memberikan rahmat dan karuniaNya, sehingga buku monograf dengan judul “Peningkatan Kinerja Dosen melalui Kepemimpinan Spiritual, Kultur Organisasi dan Efikasi Diri” ini dapat diselesaikan dengan baik.

Dengan kerendahan hati, penulis menyadari bahwa penulisan buku ini tidak terlepas dari bantuan dan saran dari berbagai pihak secara langsung ataupun tidak langsung. Oleh karena itu penulis menyampaikan terimakasih kepada:

1. Direktorat Pendidikan Tinggi Keagamaan Islam (DIKTIS) Kementerian Agama Republik Indonesia atas finansial support melalui LITAPDIMAS selama kami melakukan penelitian dan penyusunan buku monograf.
2. Kopertais Wilayah IV atas kemudahan informasi tentang pelaksanaan penelitian dan penyusunan buku.
3. Ketua Yayasan Pendidikan Pesantren Zainul Hasan, KH. Moh. Hasan Mutawakkil Alalallah, SH, MM yang telah memberikan

dukungan moril dan materiil selama penelitian dan penyusunan buku ini.

Kami menyadari bahwa buku monograf ini masih jauh dari sempurna. Untuk itu saran yang membangun sangat kami harapkan guna perbaikan buku ini. Akhir kata, semoga buku monograf ini mampu memberikan kontribusi dalam meningkatkan kualitas kinerja dosen pada Perguruan Tinggi.

Probolinggo, 31 Mei 2023

Penulis

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR..... III

DAFTAR ISI V

BAB 1

KEPEMIMPINAN SPIRITUAL..... 1

Definisi Kepemimpinan Spiritual 1

Karakteristik Kepemimpinan Spiritual 2

Indikator Kepemimpinan Spiritual..... 8

BAB 2

KULTUR ORGANISASI..... 9

Definisi Kultur Organisasi 9

Karakteristik Kultur Organisasi 10

Fungsi Kultur Organisasi 12

BAB 3

EFIKASI DIRI 13

Definisi Efikasi Diri.....	13
Pengukuran Efikasi Diri.....	14
Faktor yang Mempengaruhi Efikasi Diri.....	14

BAB 4

KINERJA DOSEN17

Definisi Kinerja Dosen.....	17
Pengukuran Kinerja Dosen.....	18
Faktor - Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Dosen.....	19
Pengaruh Kepemimpinan Spiritual, Kultur Organisasi dan Efikasi Diri terhadap Kinerja Dosen.....	32
Temuan Penelitian.....	34

DAFTAR PUSTAKA37

BAB 1

KEPEMIMPINAN SPIRITUAL

Definisi Kepemimpinan Spiritual

Mengenal definisi dari kepemimpinan spiritual telah dijelaskan dalam *Oxford Advanced Learner's Dictionary* istilah *spirit* yang didalamnya memiliki konsep makna jiwa, semangat, moral, tujuan, yang berujung pada tingkat yang hakiki. Sedangkan disiplin ilmu Bahasa Arab, memberikan istilah spiritual berkiatan dengan yang bernuansa ruhani dan sesuatu yang memiliki ma'nawi. (*Oxford Advanced Learners's Dictionary*, 1994: 1145). Sebagaimana Allah SWT berfirman dalam al- Qur'an surah al-Qashash ayat 77 terkait dengan kepemimpinan dalam Islam. (Q.S al-Taubah: 77).

Berdasarkan penjelasan ayat di atas, bahwa kepemimpinan yang diharapkan dalam ayat tersebut merupakan pemimpin yang memiliki sifat-sifat akhlaqullah didalamnya terdapat nilai-nilai kebaikan yang telah ditetapkan oleh Allah SWT. Maka, kepemimpinan spiritual ialah pemimpin yang mampu mengeluarkan seluruh kecerdasan yang dimiliki dan menjunjung tinggi nilai-nilai moral, etis dan kebenaran dalam memimpin dan mengemban amanah yang diterima.

Menurut Malayu S.P. Hasibuan memberikan penjelasan apa yang dimaksud pemimpin adalah “seseorang dengan wewenang kepemimpinannya mengarahkan bawahannya untuk mengerjakan sebagian dari pekerjaannya dalam mencapai tujuan. Sehingga kepemimpinan adalah seseorang yang memiliki sifat mampu mempergunakan wewenangnya untuk dapat mengarahkan bawahannya untuk mengerjakan sebagian pekerjaannya dalam tujuan organisasi”. (Hasibuan, 2012: 169).

Dari penjelasan tersebut, seseorang yang memiliki jiwa kepemimpinan speiritual merupakan kepemimpinan untuk transformasi suatu organisasi yang dirancang untuk menciptakan suasana dalam perguruan tinggi yang termotivasi secara intrinsik. Dengan demikian, kepemimpinan spiritual ini bertujuan untuk memotivasi dan menginspirasi para pegawai melalui penciptaan visi dan budaya yang didasarkan pada nilai- nilai *altruistik*.

Karakteristik Kepemimpinan Spiritual

Adapun karasteristik dari kepemimpinan spiritual dalam Islam menurut teori dari Toroni (2015: 40) adalah sebagai berikut:

1. Kejujuran Sejati

Rahasia pemimpin besar dalam mengemban misinya adalah memegang teguh kejujuran. Berlaku jujur senantiasa membawa kepada keberhasilan dan kebahagiaan pada akhirnya. Pemimpin yang jujur adalah pemimpin yang memiliki integritas dan kepribadian yang utuh sehingga dapat mengeluarkan kemampuan terbaiknya dalam situasi apapun. Nilai integritas adalah sebuah kemuliaan dan menjadi kekuatan yang besar untuk meraih kesuksesan. Integritas adalah sebuah kejujuran, tidak pernah berbohong dan kesesuaian antara perkataan dan perbuatan. Dengan integritas seseorang akan dipercaya, dan kepercayaan akan menciptakan pengaruh dan pengikut. Tugas yang berat tidak mungkin diemban oleh yang tidak jujur, tidak amanah.

BAB 2

KULTUR ORGANISASI

Definisi Kultur Organisasi

Pemakaian *corporate culture* dalam beberapa literatur biasa ada yang menyebut sebagai kultur organisasi. Istilah tersebut Robbin menyebutnya sebagai prinsip, sekumpulan nilai, tradisi yang diyakini dan dilakukan oleh anggota dalam organisasi sebagai pedoman dalam bekerja dan bertindak. (Robbin, 2010: 63).

Menurut Nishant & Dharam kultur organisasi dimaknai sebagai berikut: *“The concept of organisational culture offers new insights into understanding of internationalisation of INVs. Different view points on organisational culture exist; however, a general understanding is that it refers to an organisation’s shared values and beliefs that help organisation members understand organisational functioning and thus provide norms for their behaviour and actions in the organisation”*. (Nihan Kumar, 2018: 805).

Budaya organisasi juga dianggap sebagai norma- norma yang berlaku dan disepakati secara bersama dalam organisasi. (Sutrisno, 2010: 2). Dan dibuktikan berdasarkan hasil penelitian Finaltri Windrawati bahwa budaya organisasi mampu meningkatkan kinerja dalam organisasi. (Windrawati, 2020: 3)

Dari penjelasan tersebut, menunjukkan bahwa maksud dari kultur organisasi yaitu suatu bentuk norma atau nilai-nilai yang dianut dan disepakati dalam perguruan tinggi untuk dijalankan dan dibudayakan demi kelancaran serta dengan adanya budaya tersebut diharapkan oleh perguruan tinggi dapat mempermudah suatu aktivitas serta dapat meningkatkan kinerja dosen.

Karakteristik Kultur Organisasi

Menurut Michael (2003: 213), yang membentuk kultur organisasi adalah terdiri dari Integrasi, Percaya pada Rekan Sekerja, Profesionalisme, dan Keteraturan. Sedangkan menurut Nishant Kumar (2018: 806) yang paling penting adalah *The importance of cultural traits, which are continuous learning, creativity and innovation, collaboration and knowledge sharing, and customer-centricity, as success factors.*

Adapun Karakteristik kultur organisasi menurut Krisnandi dkk, 2019, adalah sebagai berikut:

1. Inovasi dan Mengambil Risiko

Tingkat di mana para karyawan didorong untuk bersikap inovatif dan mengambil risiko. Kebiasaan para manajer mendorong karyawan untuk bekerja secara inovatif yang diiringi dengan keberanian dalam mengambil risiko akan memberikan nilai tambah bagi organisasi di dalam pencapaian sasaran yang telah ditetapkan.

2. Perhatian pada Detail

Tingkat di mana para karyawan diharap untuk menampilkan ketepatan, analisis dan perhatian terhadap detail. Para karyawan harus selalu diarahkan untuk secara bertanggung jawab terhadap pekerjaannya. Tanggung jawab tersebut menyangkut masalah-masalah detail dalam ruang lingkup pekerjaannya. Sekecil apapun pekerjaan itu akan memberikan kontribusi pada pencapaian tujuan organisasi.

BAB 3

EFIKASI DIRI

Definisi Efikasi Diri

Efikasi diri secara etimologi efikasi diri terdiri dari dua kata yaitu, “*self*” sebagai unsur struktur kepribadian dan “*efficacy*” yang artinya penilaian diri, yang menjadi keyakinan seseorang dalam bekerja untuk mampu atau tidaknya dalam menyelesaikan pekerjaan dan tuntutan dalam bekerja. Efikasi diri adalah persepsi bahwa individu mampu melakukan sesuatu yang penting untuk mencapai tujuannya. (Khusnul, 2013: 217). Efikasi diri menurut Alwisol, (2010, 287) merupakan penilaian atau tolak ukur seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya, bisa atau tidak, tepat atau tidak sesuai dengan tuntutan dalam pekerjaan.

Oleh karena itu, efikasi diri merupakan keyakinan yang mestinya menjadi penguat seseorang dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tuntutan yang telah diberikan. Konsep yang dikemukakan oleh Albert Bandura tersebut sebenarnya telah dijelaskan dalam al-Qur’an dan berkaitan dengan konsep keimanan. (Noornajihan, 2014: 89). Dan Allah SWT telah menegaskan kepada hambanya untuk yakin, dan percaya bahwa untuk menyelesaikan setiap tugas atau untuk

mencapinya kita harus yakin kepada diri sendiri seperti yang dijelaskan dalam Qur'an surah al- Maidah ayat 23.

Pengukuran Efikasi Diri

Melihat pernyataan di atas tentang efikasi diri, dalam penelitian ini menekankan efikasi diri sesuai dengan apa yang diungkapkan Albert Bandura (1977: 191) dalam *Self-efficacy: Toward a Unifying Theory of Behavioral Change*, mengatakan bahwa *self-efficacy* merupakan keyakinan yang mestinya setiap individu harus mampu menghadapi setiap kesulitan dan tantangan yang dihadapi. Dengan keempat parameter masing-masing di atas, mulai dari *Past Performance*, *Vicarious Experience*, *Verbal Persuasion*, dan *Emotional Cues* merupakan bentuk penilaian bagaimana untuk mengukur kinerja pegawai dilingkungan perguruan tinggi dilihat dari aspek efikasi diri.

Faktor yang Mempengaruhi Efikasi Diri

Menurut M Nur Ghufron dan Rini Risnawati bahwa efikasi diri dipengaruhi oleh beberapa hal. Faktor tersebut diantaranya:

1. Pengalaman Keberhasilan (*mastery experience*)

Pengalaman keberhasilan berdampak besar terhadap efikasi diri seseorang. Mengapa demikian karena sebuah pengalaman merupakan peristiwa secara nyata yang dirasakan oleh seorang individu baik pengalaman yang bentuknya keberhasilan atau mala sebuah kegagalan. Dan hasilnya nanti pengalaman keberhasilan akan meningkatkan efikasi diri seseorang, sebaliknya pengalaman kegagalan justru akan menurunkan efikasi dirinya. Keberhasilan seseorang berdampak pada berkembangnya efikasi diri seseorang, dengan berkembangnya efikasi diri ini bisa mengurangi dampak yang tidak baik dari kegagalan-kegagalan yang ada. Kegagalan-kegagalan juga dapat dicegah dengan usaha-usaha yang sifatnya bisa meningkatkan motivasi seseorang untuk

BAB 4

KINERJA DOSEN

Definisi Kinerja Dosen

Mengenal istilah *job performance* merupakan hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. (Barnadheta, 2020: 13). Menurut John Whitmore (2009: 95) bahwa kinerja adalah “*the execution of the functions required of one*”, dimana suatu fungsi yang dilaksanakan oleh seseorang. Selanjutnya John Whitmore menjelaskan bahwa, “*real performance is going beyond what is expected; it is setting one’s own highest standards, invariably standards that surpass what others demand or expect. It is, of course, an expression of one’s potential. This comes closer to the second meaning of performance as defined by my dictionary: “a deed, a feat, a public exhibition of skill.”*

Karena itu, orang yang memiliki kemampuan dan keahlian khusus dalam bidangnya akan mampu melaksanakan tugas dan fungsinya dengan maksimal. Sebagaimana Hadits Nabi Muhammad SAW yang diriwayatkan oleh Bukhori sebagai berikut, (Bukhori al- Ja’fy, 1992: 21) “*Dari abu Hurairah r.a. ia berkata: Rasulullah saw telah*

bersabda: Apabila suatu perkara diserahkan kepada orang yang bukan ahlinya maka tunggulah saat kehancurannya” (HR. Bukhari).

Pada penelitian ini, istilah dosen yang berarti seseorang yang memiliki tugas dan tanggung jawab dalam perguruan tinggi yaitu para dosen. Menurut UU Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, dan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 37 Tahun 2009 tentang dosen disebutkan bahwa “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. Dalam UU Guru dan Dosen pasal 10 ayat 1 juga disebutkan bahwa para dosen juga mempunyai empat kompetensi, yaitu kompetensi pedagogik, kompetensi profesional, kompetensi kepribadian dan kompetensi sosial yang diperoleh melalui pendidikan profesi.

Berdasarkan beberapa penjelasan diatas, dapat dipahami bahwa kinerja dosen yaitu sebuah rangkaian tindakan, kemampuan, berhasil atau tidaknya oleh dosen diperguruan tinggi dengan berbagai macam cara seperti mentransformasikan, mengembangkan ilmu pengetahuan serta pengabdian pada masyarakat.

Pengukuran Kinerja Dosen

Melihat pernyataan yang dijabarkan di atas, tentang kinerja dosen, penelitian ini lebih menekankan pengukuran kinerja dosen sesuai dengan tingkat keprofesionalan, dalam Undang-undang nomor 14 tahun 2005 yang setidaknya harus memenuhi empat kompetensi yang dimiliki seorang dosen sehingga mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya yakni, kompetensi kepribadian, kompetensi profesional, kompetensi paedagogik, dan kompetensi sosial.

Berdasarkan kajian teori tersebut, maka variabel kinerja dosen didefinisikan sebagai hasil kerja (*output*) yang dicapai seseorang atau kelompok dalam menjalankan tugasnya, baik secara kualitas maupun

DAFTAR PUSTAKA

- Abdelzاهر, Dina. Latheef, Zahir. & Abdelzاهر, Amir. 2017. Recovering from conflict and uncertainty post Arab Spring A model leveraging employees' spiritual values. *International Journal of Conflict Management* Vol. 28 No. 2, pp. 222-244 © Emerald Publishing Limited 1044-4068 DOI 10.1108/IJCMA-02-2016-0005
- Abu Abdullah Ahmad bin Muhammad bin Hanbal bin Hilal bin Asad Asy-Syaybany, Musnad Ahmad, dalam *Maktabah Syameela*, (t.k: Kementrian Waqaf Mesir), Juz. 40, h. 32
- Agustina N. Kakiay. *Pengaruh Islamic leadership dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja guru*. *Jurnal Psikologi* Vol. 10 No. 2 Desember 2017
- Ahmad Susanto, *konsep, strategi, dan implementasi manajemen peningkatan kinerja*. (Depok: Prenadamedia Group. 2018).
- Anita Rahmawaty. *Model Islamic leadership dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan di BMT se Kabupaten PATI*. (*Jurnal Iqtishadia*, 2016). Vol. 9 No. 2, 2016

- Antonio, S. *Ensiklopedia PROLM Prophetic Leadership and Management Wisdom*. Jakarta: Tazkia Publishing. 2013.
- Arasy Alimuddin, dkk. *Effect of Islamic Leadership to Organizational Culture and Employee's Loyalty (A Case Study in The Society's Eye Hospital)* East Java. *Jurnal Terapan Manajemen dan bisnis* Volume 3 Number 2 October 2017. Page 76-86 e-ISSN: 2477-5282
- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Produser Penelitian; Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta
- Babu, Louis, & Mohan, Chandra. 2020. Impact Of Organizational Culture On Employee Engagement In Hospitality Industry. *International Journal of Advanced Science and Technology*. Vol. 29, No. 12
- Bandura, Albert. 1977. Self-efficacy: Toward a Unifying Theory of Behavioral Change. *Psychological Review*. Vol. 84, No 2
- Bandura, Albert. 2021. *Self-Efficacy*. Stanford University. <http://www.des.emory.edu/mfp/BanEncy.html> di akses. Senin 12 april.. Pukul 10.00 Wib.
- Departemen Agama Republik Indonesia. 2009. *Al-Qur'an dan dan Terjemahnya*. Jakarta: Bumi Aksara
- Departemen Pendidikan Nasional. 2005. *Undang-Undang Republik Indonesia, Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen*. Jakarta: Depdiknas RI
- Diana, La Rocco & Bruns. 2006 "Practitioner to professor: An examination of second career academics" *entry into academia. Education*, Vol 126, No 4
- Ema Bilda Fortuna. *Pentingnya Islamic leadership terhadap Kinerja Karyawan*. *EduPsyCouns: Journal of Education, Psychology and Counseling*, 2(2), 14-18. Retrieved from <https://ummaspul.e-journal.id/Edupsycouns/article/view/802>
- Fry, Louis W. 2008. Spiritual Leadership as a paradigm for organizational transformation and recovery from Extended work hours cultures. *Journal of Business Ethics*. 84: 265–278 Springer DOI 10.1007/s10551-008-9695-2

- George Ritzer & Jeffrey Stepnisky. *Teori Sosiologi Modern Edisi 8*. (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2019),
- Ghozali, Imam, *Structural Equation Modeling Metode Alternatif Dengan Partial Least Square (PLS) Edisi 3*, (Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang. 2018)
- Ghozali, Imam. 2011. *Structural Equation Modeling Metode Alternatif Dengan Partial Least Square (PLS) Edisi 3*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Gibson, James L., et al. *Organizational: Behavior, Structure, Processes*. New York: McGraw Hill, 2012
- Ghufron, M. dan Risnawati, N.R. (2014). *Teori - Teori Psikologi*. Yogyakarta: ArRuzz Media.
- Gunawan. Imam. 2016. *Pengantar Statistika Inferensial*. Jakarta. Rajawali Press
- Hadari Nawawi, *Kepemimpinan Mengefektifkan Organisasi*. Yogyakarta: Grafindo Persada 2003
- Heru Sulistyio. *Analisis Islamic leadership Dan Komunikasi Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Ekobis Vol.10, No.2, Juli 2019.
- Himpunan Peraturan Perundang-undangan Republik Indonesia. 2006. *Guru dan Dosen*, Bandung: Nuansa Aulia. Cet. 3 Howard S. Fiedman dan Miriam W. Schustack, *Kepribadian: Teori klasik dan Riset Modern*, (Jakarta: Erlangga, 2006)
- Ilma Megantara, Suliyanto Suliyanto, Ratno Purnomo. *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Rotasi Pekerjaan Terhadap Motivasi Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai*. Jurnal Ekonomi Bisnis dan Akuntansi. Vol. 21, No. 1, 2019
- Imam Abi Abdillah Muhammad Ibn Ismail Ibn Ibrahim Ibn al-Mughirah bin Bardizbah al-Bukhari al-Ja'fiy. 1992. *Shahih Bukhari*, Beirut: Dar al-Kutb al-Ilmiyah, Juz I Jogiyanto. 2009. *Partial Least Square (PLS) Alternatif SEM dalam Penelitian Bisnis*. Yogyakarta: Penerbit andi Kementrian Agama Republik Indonesia. *Al-Qur'an dan terjemahan* 2019

- Krisnandi h., Efendi s., Sugiono e. (2019). Pengantar manajemen. Jakarta: IPU-Unas.
- Lidiawati dkk. *Peranan efikasi diri dan intelegensi terhadap prestasi belajar pada mahasiswa di Universitas XYZ*. Jurnal Psikologi Udayana 2020, Vol.7, No.2,
- Lunenburg, Fred C. 2011. Self-Efficacy in the workplace: Implication for Motivation and Performance. *International Journal of Management, Business, and Administration*, Vol. 14, No 1
- M. Quraish Shihab. *Tafsir Al-Misbah: Pesan, Kesan dan Keserasian Al-Qur'an*. Vol 6. Jakarta: Lentera Hati, 2007
- Mahmudi, 2015. *Manajemen Kinerja Sektor Publik*, edisi 1. Yogyakarta: UPP AMP YKPN
- Mangkunegara, A Anwar Prabu. 2007. *Evaluasi Kerja SDM*. Bandung: Refika Aditema
- Menristekdikti. 2019. *Era Revolusi Industri 4.0, Saatnya Generasi Millennial Menjadi Dosen Masa Depan*. <http://sumberdaya.ristekdikti.go.id/index.php/2018/01/30/era-revolusi-industri-4-0-saatnya-generasi-millennial-menjadi-dosen-masa-depan> Diakses pada 27 agustus, pukul 19.00 Wib
- Miles, D. A. (2017, August). A taxonomy of research gaps: Identifying and defining the seven research gaps. In Doctoral student workshop: finding research gaps- research methods and strategies, Dallas, Texas (pp. 1-15).
- Mulyadi, Mohammad. 2011. *Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif Serta Pemikiran Dasar Menggabungkannya*. Jurnal Studi Komunikasi Dan Media Vol. 15 No. 1. Januari-Juni
- Müller-Bloch, C. & Kranz, J., (2014). A Framework for Rigorously Identifying Research Gaps in Qualitative Literature Reviews, The Thirty Sixth International Conference on Information Systems, Fort Worth 2015, pp. 1–19.
- Nadeak, Bernadetha. 2016. *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dosen Di Universitas Kristen Indonesia (UKI)*. Jurnal Management,. Vol 5, No 1, Januari

- Nadeak, Bernadetha. 2020. *Deskripsi Kinerja Dosen Perguruan Tinggi Swasta di Indonesia*. Bandung: widina bhakti persada
- Nawawi, Hadari. 2005. *Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: PT Rineka Cipta
- Noornajihan, J. 2014. "Efikasi diri: perbandingan antara islam dan barat". *GJAT*, Vol. 4, Issue 2, Fakultas Pengajian Qur'an Dan Sunnah, Universitas Sains Islam Malaysia, Desember Nuruddin, A. *Sumber Daya Syariah. Paper Presented at The Medan: Forum Riset Perbankan Syariah, Bank Indonesia*. 2011 Oxford Advanced Learners's Dictionary. 1995. Oxford University Press. Hart M.H. *Seratus Tokoh yang Paling Berpengaruh dalam sejarah*. Jakarta: Pustaka Jaya
- Panggabean.Sibarani.2020.*Pengaruhbudayaorganisasiterhadapkinerjakaryawan di era millennial*. *Jurnal Akuntabel*, Vol 17, No 1 Pangkalan Data Pendidikan Tinggi. https://pddikti.kemdikbud.go.id/data_pt/NjQ2NzU5RTktNUUzNS00NzQwLUFFCOUItRkE2ODc0NkUyMTFB. Di akses pada 26 desember 2020. Pada Pukul 10.00 WIB.
- Parmenter, David. 2007. "Key Performance Indicator: Developing, Impelenting, and using winning KPIs." USA: John Wiley & sons Inc
- Parsons, Tallcot. *Talcot Parsons Dan Pemikirannya, Sebuah Pengantar. (terjemahan)*, Tiara Wacana. (Yogyakarta. Cetakan pertama, Yogyakarta, 1990), h.174 Judul asli: *Readings From Talcott Parsons*, editor Peter Hamilton.
- Rachmawan, Padmayuda Tri dan Aryani, Dwi Anita. 2020. *Kepemimpinan Spiritual dan Reward Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kualitas Kehidupan Kerja Dan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening*. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*. Vol. 21. No. 2, , 136-148. ISSN 1693-7619 (Print) | E-ISSN 2580-4170
- Rahmawaty, Anita. 2016. *Model Kepemimpinan Spiritual Dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan di BMT se-Kabupaten Pati*. *IQTISHADIA* Vol. 9, No. 2, h. 276-303 P-ISSN: 1979-0724, E-ISSN: 2502-3993 DOI: <http://dx.doi.org/10.21043/iqtishadia.v9i2>
- Rani Hidayati Dkk. *Kecerdasan Emosi, Stres Kerja Dan Kinerja Karyawan*. *Jurnal Psikologi* Volume 2, No. 1, Desember 2018 Richard L.

- Daft. *Understanding the Theory and Design of Organizations*, (Vanderbilt University: Thomson South Western, 2007) Robbins, Sthepen P. dan Coulter, Mary. 2010. “*Manajemen*”. Edisi 10. Jakarta: Erlangga
- Robinson, K., Saldanha, I. & McKoy, N.A. (2011). Development of A Framework for to Identify Research Gaps Systematic Reviews, *Journal of Epidemiology*, 64(1), pp. 1325-1330.
- Ronald Tanuwijaya, “Pengaruh Spiritual Leadership dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sari Pawita Pratama”, *Jurnal Agora* Vol. 3 No. 1, 2015,
- Saridawati. 2018. *Pengelolaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pada PT. Atmoni Shamasta Prezki*. Syntax Literate ; *Jurnal Ilmiah Indonesia*, Vol. 3, No. 9
- Sayuti. 2021. *The Effect of Spiritual Leadership Style, Quality of Work Life and Organizational Citizenship Behavior on Employee’s Performance*. *Jurnal Sekretaris dan Administrasi Bisnis*. Vol. 5, No. 1, Februari
- Shihab, M. Quraish. 2005. *Tafsir Al-Mishbah; Surah Al-Fatihah dan Al-Baqoroh*, Jakarta: Lentera Hati Cet. 3
- Siti Maulidatul, “*Islamic leadership (Spiritual leadership) Guru Sekolah Dasar Dalam Pembentukan Karakter Peserta Didik*”, *Jurnal Elementary* Vol. 4 2018
- Sudarmanto. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM: Teori Dimensi Pengukuran dan Implementasi dalam Organisasi*. (Yogyakarta: Pustaka Pelajar 2017)
- Sugeng. *Pengaruh budaya organisasi, kepemimpinan transformasional dan kompetensi terhadap kinerja guru profesional dimoderasi komitmen profesional*. (Disertasi UIN Malang. 2018)
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kombinasi (mixed methods)*. Bandung: Penerbit Alfabeta
- Tanuwijaya, Ronald. 2015. *Pengaruh Spritual Leadership dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sari Pawita Pratama*. *Jurnal Agora*, Vol. 3 No. 1
- Tarmizi, Ninoersy. 2015. *Integritas Pendidik Profesional dalam tinjauan al-Qur’an*. *Jurnal Edukasi*, July, Vol 1, No 2

- Tobroni, 2015. *Spiritual leadership: a solution of the leadership crisis in Islamic education in indonesia*, (Jurnal British Journal of education, November), Vol. 3. No. 11 Umm-e-Farwa Mubasher. 2017. *Spiritual Leadership in Organizational Context: A Research Gap in South Asia. South Asian Studies A Research Journal of South Asian Studies*. Vol. 32, No. 1, January – June
- Wibowo. *Budaya Organisasi*. (Jakarta: Rajawali Pers 2016) Windrawati, Finalti. 2020. *Analisis Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Department Maintenance Pt Pomi)*. Jurnal Ilmu Manajemen Vol. 6, No. 1, Maret
- Wirawan. *Budaya dan Iklim Organisasi Teori Aplikasi dan Penelitian*. (Jakarta: Salemba Empat, 2007) World Economic Forum (WEF). 2017. *New Vision for Education: Unlocking The Potential of Technology*. Geneva: WEF
- Wulan Sari Girsang. *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan Rs Putri Hijau No. 17 Medan*. Asean Journal Of Innovation And Entreoreneurship. Vol. 4 Issue 2. May 2019. h. 159

PENINGKATAN KINERJA DOSEN

melalui Kepemimpinan Spiritual,
Kultur Organisasi dan Efikasi Diri

Tantangan bagi setiap pimpinan Perguruan Tinggi yang ada di Indonesia tidak hanya berhubungan dengan upaya mempersiapkan lulusan dengan skill yang dimiliki. Hal yang tidak kalah penting adalah menyiapkan sumber daya manusia khususnya dosen dilingkungan perguruan tinggi untuk memiliki daya saing.

Dilihat dari berbagai faktor penyebab tinggi dan rendahnya kinerja dosen, kepemimpinan dijadikan faktor penting dalam perubahan kinerja organisasi. Konsep kepemimpinan spiritual diyakini sebagai solusi terhadap krisis kepemimpinan saat ini, akibat semakin merosotnya nilai-nilai kemanusiaan.

Selain kepemimpinan spiritual, kultur organisasi juga menjadi unsur penting yang mesti harus diperhatikan oleh Perguruan Tinggi dalam peningkatan kualitas dosen yang berkaitan dengan kinerja. Selain kultur yang memiliki dampak, juga ada efikasi diri yang menjadi salah satu faktor penting dalam peningkatan kinerja.

Buku ini mengulas tentang pengaruh kepemimpinan spiritual, kultur organisasi, dan efikasi diri terhadap kinerja dosen pada Perguruan Tinggi menggunakan Path Analysis dengan SmartPLS 4.0

