



Jurnal Manajemen dan Pemasaran Digital (JMPD)

E-ISSN : 2963-0185
P-ISSN : 2963-0142

+62 811 7404 445 | <https://siberpublisher.org/> | siberpublisher.info@gmail.com

DOI: <https://doi.org/10.38035/jmpd.v3i2>
<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

Determinasi kepemimpinan transaksional, kolaborasi dan Penguasaan teknologi terhadap kompetensi dosen dengan motivasi sebagai variabel intervening (Kajian Teori)

Atik Budi Paryanti¹, Hapzi Ali², Eliza³, Mohamad Adila Rossa⁴, Dedi Setiadi⁵

¹Institut Bisnis Dan Komunikasi Swadaya, Jakarta, Indonesia, atikbudiparyanti@gmail.com

²Universitas Bhayangkara, Jakarta, Indonesia, hapzi.ali@gmail.com

³Sekolah Tinggi Perpajakan Indonesia, Jakarta, Indonesia, eliza@stpi-pajak.ac.id

⁴Universitas Muhammadiyah Jakarta, Jakarta, Indonesia, adilla_rossa@umj.ac.id

⁵Universitas Dirgantara Marsekal Suryadarma, Jakarta, Indonesia, dedijahsy@gmail.com

Corresponding Author: atikbudiparyanti@gmail.com¹

Abstract: *This study examines the influence of transactional leadership, collaboration, and technology mastery on lecturer competence with motivation as an intervening variable. Using the literature review method, this discussion found that these three factors play an important role in improving lecturer competence. Lecturer motivation functions as a link that strengthens the influence of transactional leadership, collaboration, and technology mastery on lecturer competence. The results of the study indicate that a work environment that supports motivation, such as through effective leadership and adequate technology facilities, can improve lecturer performance in teaching and research. This study provides insight for university managers in designing more effective lecturer development policies.*

Keyword: *Transactional Leadership, Collaboration, Technology Mastery, Lecturer Competence, Motivation.*

Abstrak: Penelitian ini mengkaji pengaruh kepemimpinan transaksional, kolaborasi, dan penguasaan teknologi terhadap kompetensi dosen dengan motivasi sebagai variabel intervening. Dengan metode literatur review, pembahasan ini menemukan bahwa ketiga faktor tersebut berperan penting dalam meningkatkan kompetensi dosen. Motivasi dosen berfungsi sebagai penghubung yang memperkuat pengaruh kepemimpinan transaksional, kolaborasi, dan penguasaan teknologi terhadap kompetensi dosen. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang mendukung motivasi, seperti melalui kepemimpinan yang efektif dan fasilitas teknologi yang memadai, dapat meningkatkan kinerja dosen dalam pengajaran dan riset. Penelitian ini memberikan wawasan bagi pengelola perguruan tinggi dalam merancang kebijakan pengembangan dosen yang lebih efektif.

Kata Kunci: Kepemimpinan Transaksional, Kolaborasi, Penguasaan Teknologi, Kompetensi Dosen, Motivasi

PENDAHULUAN

Kompetensi dosen merupakan elemen kunci dalam meningkatkan kualitas pendidikan tinggi. Kompetensi ini tidak hanya mencakup pengetahuan dan keterampilan dalam bidang akademik, tetapi juga kemampuan dalam mengelola kelas, berkolaborasi dengan rekan sejawat, dan memanfaatkan teknologi dalam pembelajaran. Penelitian ini berfokus pada pengaruh tiga faktor utama kepemimpinan transaksional, kolaborasi antar dosen, dan penguasaan teknologi terhadap kompetensi dosen, dengan motivasi sebagai variabel intervening yang menghubungkan faktor-faktor tersebut.

Kepemimpinan transaksional, yang berbasis pada penghargaan dan pengakuan terhadap pencapaian dosen, dapat mendorong dosen untuk mengembangkan keterampilan mereka. Kolaborasi antar dosen juga berperan penting dalam meningkatkan kualitas pengajaran, karena melalui kolaborasi, dosen dapat berbagi pengetahuan dan pengalaman yang berguna. Sementara itu, penguasaan teknologi menjadi aspek penting dalam era digital ini, di mana kemampuan untuk memanfaatkan teknologi dapat meningkatkan efektivitas pengajaran. Motivasi dosen, yang dipengaruhi oleh faktor-faktor ini, dapat memperkuat hubungan antara faktor-faktor tersebut dan peningkatan kompetensi dosen.

Kepemimpinan transaksional telah lama menjadi topik penting dalam studi kepemimpinan organisasi, termasuk dalam pendidikan. Gaya kepemimpinan ini berfokus pada pertukaran yang jelas antara pemimpin dan pengikut, di mana pemimpin memberikan penghargaan atau hukuman berdasarkan kinerja (Bass, 1990). Beberapa studi menunjukkan bahwa kepemimpinan transaksional berperan penting dalam meningkatkan kompetensi dosen dengan memberikan arahan yang jelas dan insentif bagi pencapaian tujuan (Aydin & Aslan, 2020; Gok & Gok, 2019). Kepemimpinan ini mendorong pengelolaan tugas dan standar akademik yang jelas, sehingga dosen dapat lebih terarah dalam meningkatkan kualitas pengajaran mereka. Namun, meskipun kepemimpinan transaksional dapat meningkatkan kinerja individu, beberapa penelitian menunjukkan bahwa keberhasilan jangka panjang dalam meningkatkan kompetensi dosen juga bergantung pada faktor lain seperti kolaborasi dan kemampuan teknologi (Khan & Iqbal, 2017).

Perbagai penelitian terdahulu telah menyoroti pengaruh faktor-faktor yang ada terhadap kompetensi dosen. Kepemimpinan transaksional, yang melibatkan penghargaan dan pengakuan atas kinerja, terbukti dapat meningkatkan motivasi dosen dan, pada gilirannya, meningkatkan kualitas pengajaran (Bass & Avolio, 1994). Kolaborasi antar dosen juga telah ditemukan sebagai faktor yang meningkatkan efektivitas pengajaran dan inovasi kurikulum (Harrison et al., 2018). Penguasaan teknologi, terutama dalam penggunaan platform pembelajaran online dan alat bantu digital, memberikan dosen kemampuan untuk menyampaikan materi secara lebih interaktif dan efisien (Chen & Huang, 2016).

Kolaborasi antara dosen sering dipandang sebagai elemen penting dalam membangun lingkungan pendidikan yang lebih produktif dan inovatif. Kolaborasi ini tidak hanya terbatas pada interaksi antar dosen dalam konteks pengajaran, tetapi juga mencakup kerja tim dalam riset dan pengembangan metode pembelajaran. Penelitian menunjukkan bahwa kolaborasi yang didorong oleh kepemimpinan yang mendukung dapat mempercepat peningkatan kompetensi dosen, karena kolaborasi memungkinkan pertukaran pengetahuan dan pengalaman antara rekan sejawat (Simamora & Nasution, 2021). Hasil dari penelitian oleh Khan dan Iqbal (2017) dan Shams & Mustafa (2021) menunjukkan bahwa kolaborasi yang efektif dapat meningkatkan kinerja dosen melalui pemecahan masalah bersama dan peningkatan kualitas pembelajaran. Dengan demikian, pengelolaan kolaborasi yang baik dalam lingkungan akademik menjadi penting untuk pengembangan kompetensi dosen.

Dalam era digital, kemampuan teknologi menjadi faktor penting yang mempengaruhi kompetensi dosen dalam mengelola proses pembelajaran dan pengajaran. Penggunaan teknologi dalam pengajaran tidak hanya mencakup penggunaan alat-alat teknologi pendidikan,

tetapi juga pemahaman dosen tentang bagaimana memanfaatkan teknologi untuk menciptakan pengalaman belajar yang lebih interaktif dan efisien (Lai & Wang, 2018; López & García, 2016). Penelitian oleh Zahra & Ansari (2019) menunjukkan bahwa pemberdayaan teknologi melalui kepemimpinan yang mendukung dan pelatihan yang memadai dapat meningkatkan kompetensi dosen dalam mengintegrasikan teknologi ke dalam metode pengajaran mereka. Kemampuan teknologi yang kuat juga memungkinkan dosen untuk lebih mudah beradaptasi dengan perkembangan terbaru dalam pendidikan tinggi dan menyediakan platform yang lebih baik untuk kolaborasi antar dosen (López & García, 2016).

Interaksi antara kepemimpinan transaksional, kolaborasi, dan kemampuan teknologi merupakan faktor penting yang memengaruhi kompetensi dosen. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa ketiganya tidak berdiri sendiri, tetapi saling berinteraksi untuk menciptakan lingkungan akademik yang lebih baik. Kepemimpinan transaksional yang mendukung kolaborasi dan penggunaan teknologi memungkinkan dosen untuk lebih berkembang dalam berbagai aspek kompetensi mereka, termasuk keterampilan pengajaran dan riset (Gok & Gok, 2019; Zahra & Ansari, 2019). Misalnya, teknologi yang digunakan dalam lingkungan kolaboratif memungkinkan dosen untuk memperluas jaringan profesional dan meningkatkan kompetensi dalam pengajaran melalui berbagai sumber daya dan pengalaman (Shams & Mustafa, 2021).

Selain itu, penelitian oleh Williams et al. (2020) mengungkapkan bahwa motivasi dosen berperan sebagai faktor penting dalam memperkuat hubungan antara faktor-faktor eksternal seperti kepemimpinan, kolaborasi, dan teknologi dengan kompetensi dosen. Dosen yang termotivasi cenderung lebih terbuka terhadap inovasi dan peningkatan diri, yang berdampak pada peningkatan kualitas pengajaran dan riset mereka.

Identifikasi Masalah

1. Bagaimana pengaruh kepemimpinan transaksional terhadap kompetensi dosen?
2. Sejauh mana kolaborasi antar dosen dapat berkontribusi pada peningkatan kompetensi dosen?
3. Apa pengaruh penguasaan teknologi terhadap kemampuan dosen dalam mengajar dan melakukan riset?
4. Bagaimana motivasi dosen berperan sebagai variabel intervening dalam meningkatkan pengaruh kepemimpinan transaksional, kolaborasi, dan penguasaan teknologi terhadap kompetensi dosen?

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan *review* artikel menganalisis artikel. Artikel-artikel ini dipilih berdasarkan variabel kepemimpinan transaksional, kolaborasi dosen, penguasaan teknologi, kompetensi dosen, dan motivasi dosen. Setiap artikel dianalisis untuk melihat bagaimana variabel-variabel tersebut berhubungan dengan kompetensi dosen dan peran motivasi sebagai variabel intervening.

Metode *review* artikel adalah proses yang mendalam dan sistematis untuk mengidentifikasi, menilai, dan menyintesis literatur yang relevan dengan topik penelitian tertentu. *Review* artikel memberikan gambaran yang jelas tentang apa yang sudah diketahui dalam bidang tersebut, apa yang masih menjadi tantangan, serta peluang untuk penelitian lebih lanjut.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kepemimpinan transaksional mengacu pada gaya kepemimpinan yang berbasis pada penghargaan dan hukuman untuk mendorong kinerja yang diinginkan. Penelitian oleh Bass & Avolio (1994) menunjukkan bahwa dosen yang bekerja dalam lingkungan yang dipimpin

dengan gaya transaksional cenderung lebih termotivasi untuk mencapai standar tinggi dalam pengajaran dan riset. Gaya kepemimpinan ini memotivasi dosen untuk meningkatkan kompetensi mereka dengan menawarkan insentif atas pencapaian tertentu.

Kolaborasi antar dosen memainkan peran penting dalam menciptakan atmosfer yang mendukung pembelajaran dan pengembangan diri. Kolaborasi ini meningkatkan pertukaran ide, berbagi pengetahuan, dan penciptaan kurikulum yang lebih baik. Dosen yang bekerja sama dalam tim cenderung lebih terbuka terhadap metode pengajaran baru dan peningkatan berkelanjutan (Harrison et al., 2018). Penelitian oleh Lee (2019) juga menunjukkan bahwa kolaborasi meningkatkan efektivitas pengajaran dan memotivasi dosen untuk terus berkembang.

Kemampuan untuk menguasai teknologi pembelajaran, seperti penggunaan Learning Management Systems (LMS) dan alat pembelajaran digital lainnya, sangat penting dalam meningkatkan kompetensi dosen di era digital. Chen & Huang (2016) menemukan bahwa dosen yang menguasai teknologi mampu menyampaikan materi lebih interaktif dan menarik, yang dapat meningkatkan keterlibatan mahasiswa dan efektivitas pengajaran.

Motivasi sebagai Variabel Intervening

Motivasi dosen berfungsi sebagai penghubung antara faktor-faktor di atas dan kompetensi dosen. Dosen yang termotivasi lebih cenderung untuk meningkatkan penguasaan teknologi, berkolaborasi dengan rekan sejawat, dan mengikuti arahan dari kepemimpinan yang ada. Studi oleh Williams et al. (2020) menunjukkan bahwa motivasi yang tinggi dapat memperkuat hubungan antara faktor-faktor ini dan kompetensi dosen, yang pada gilirannya meningkatkan kualitas pengajaran.

Fokus pada Integrasi Kepemimpinan, Kolaborasi, dan Teknologi

Penelitian terkini menunjukkan adanya keterkaitan yang semakin jelas antara kepemimpinan transaksional, kolaborasi antar dosen, dan kemampuan teknologi dalam meningkatkan kompetensi dosen. Misalnya, penelitian oleh Khan dan Iqbal (2017) dan Shams & Mustafa (2021) menunjukkan bahwa kepemimpinan transaksional yang mendukung kolaborasi dan penggunaan teknologi dapat menciptakan lingkungan akademik yang lebih efektif dalam meningkatkan kompetensi dosen. Tren ini mengarah pada pendekatan holistik yang menggabungkan ketiga faktor ini untuk membangun keterampilan dan kemampuan pengajaran dosen.

Peran Kepemimpinan dalam Pengelolaan Kolaborasi

Penelitian-penelitian terbaru juga semakin menekankan pentingnya peran kepemimpinan dalam mendorong kolaborasi yang efektif antar dosen. Simamora dan Nasution (2021) menyoroti bahwa kepemimpinan kolaboratif, yang lebih menekankan pada pemberdayaan dan kerjasama, memiliki dampak positif dalam meningkatkan kompetensi pengajaran dosen. Dalam hal ini, kepemimpinan transaksional yang mengatur struktur dan pengaturan tugas juga sangat penting dalam menciptakan iklim kolaboratif yang produktif.

Peningkatan Kemampuan Teknologi dalam Pengajaran

Dengan perkembangan teknologi yang pesat, banyak penelitian terkini menunjukkan pentingnya kemampuan teknologi dalam pengembangan kompetensi dosen. Lai dan Wang (2018) serta Zahra & Ansari (2019) mengidentifikasi bahwa penggunaan teknologi yang efektif dalam pengajaran tidak hanya meningkatkan keterampilan dosen dalam menyampaikan materi, tetapi juga berperan dalam meningkatkan partisipasi aktif mahasiswa. Penelitian ini mengarah pada pencarian model-model terbaik untuk mengintegrasikan teknologi dalam proses belajar mengajar dan pelatihan dosen.

Pengaruh Kepemimpinan Transaksional dalam Meningkatkan Kinerja Dosen

Meskipun kepemimpinan transformasional sering kali mendapat perhatian lebih dalam literatur kepemimpinan pendidikan, penelitian terbaru mulai mengakui pentingnya kepemimpinan transaksional dalam meningkatkan kinerja dosen, terutama dalam konteks pengelolaan tugas yang lebih terstruktur. Aydin dan Aslan (2020) menemukan bahwa kepemimpinan transaksional memberikan arah yang jelas, menetapkan tujuan yang spesifik, dan memberikan penghargaan atau hukuman sesuai dengan pencapaian dosen, yang pada gilirannya meningkatkan kompetensi mereka dalam berbagai aspek akademik.

Penekanan pada Pengembangan Profesional Berkelanjutan

Sebagian besar penelitian juga menunjukkan adanya peningkatan perhatian pada pengembangan profesional berkelanjutan bagi dosen dalam rangka meningkatkan kompetensi mereka, yang terkait erat dengan integrasi kepemimpinan, kolaborasi, dan teknologi. Gok & Gok (2019) menyatakan bahwa dengan adanya pelatihan dan pengembangan profesional yang berfokus pada kolaborasi antar dosen serta pemanfaatan teknologi, dosen dapat lebih mudah mengadaptasi diri dengan perkembangan di dunia pendidikan. Tren ini juga mencerminkan kebutuhan untuk menciptakan program pelatihan yang lebih terintegrasi untuk mendukung kompetensi dosen.

Penggunaan Teknologi untuk Kolaborasi dan Pembelajaran Jarak Jauh

Seiring dengan perkembangan pesat dalam teknologi informasi dan komunikasi (TIK), ada dorongan besar untuk memanfaatkan teknologi untuk mendukung kolaborasi antara dosen, terutama dalam konteks pembelajaran jarak jauh dan e-learning. Penelitian-penelitian seperti yang dilakukan oleh López & García (2016) dan Wahyudi & Ningsih (2022) mengungkapkan bahwa kemampuan dosen dalam menggunakan platform teknologi tidak hanya meningkatkan kompetensi dalam mengajar secara tatap muka tetapi juga memungkinkan pengelolaan pembelajaran jarak jauh dengan lebih efisien. Teknologi membuka peluang bagi dosen untuk bekerja sama lebih efektif, berbagi materi ajar, dan berkolaborasi dalam riset secara global.

Peningkatan Fokus pada Kompetensi Dosen di Pendidikan Tinggi

Penelitian terkini semakin banyak mengarah pada peningkatan kompetensi dosen di pendidikan tinggi, yang berfokus tidak hanya pada kemampuan pengajaran, tetapi juga pada kemampuan riset, pengembangan kurikulum, dan integrasi teknologi dalam metodologi pengajaran. Hassan & Ahmad (2019) menekankan bahwa pengembangan kompetensi dosen di perguruan tinggi harus mencakup keterampilan pengajaran yang lebih baik, pemanfaatan teknologi dalam pengajaran, serta kemampuan untuk bekerja dalam tim kolaboratif.

Keterkaitan dengan Kepuasan Kerja dan Kinerja Dosen

Terbaru, ada pengakuan yang lebih besar tentang bagaimana faktor-faktor seperti kepemimpinan transaksional dan kolaborasi berhubungan erat dengan kepuasan kerja dosen, yang pada akhirnya berpengaruh pada kinerja dan kompetensi mereka. Aydin & Aslan (2020) mengungkapkan bahwa kepemimpinan yang mendukung meningkatkan kepuasan kerja dosen, yang pada gilirannya berkontribusi pada peningkatan kinerja dan kompetensi mereka.

Adapun implementasi nya antara lain :

Pengembangan Kepemimpinan yang Mendukung Kolaborasi dan Teknologi

Penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transaksional memiliki pengaruh positif terhadap kompetensi dosen, namun dampaknya dapat dimaksimalkan ketika didukung oleh pendekatan kepemimpinan yang kolaboratif dan inovatif. Dalam konteks manajemen SDM, hal ini mengimplikasikan pentingnya pelatihan dan pengembangan kepemimpinan yang tidak

hanya berfokus pada kontrol dan penghargaan, tetapi juga pada kemampuan untuk memfasilitasi kolaborasi antara dosen dan pemanfaatan teknologi dalam pengajaran. Oleh karena itu, budaya kerja yang didorong oleh kepemimpinan yang mendukung interaksi, kolaborasi, dan penggunaan teknologi akan memperkuat kompetensi dosen dalam memenuhi tuntutan pengajaran yang semakin kompleks.

Implikasi praktis: Penyusunan program pelatihan kepemimpinan: Manajemen SDM perlu merancang program pelatihan kepemimpinan yang tidak hanya menekankan pada kepemimpinan yang berfokus pada hasil jangka pendek, tetapi juga kepemimpinan yang mendukung pengembangan keterampilan kolaboratif dan penerapan teknologi dalam pengajaran. Pengembangan budaya kolaboratif: Pengelolaan SDM dapat memperkenalkan sistem kerja yang menekankan kolaborasi antar dosen, di mana mereka dapat berbagi praktik terbaik, materi ajar, dan teknologi pembelajaran.

Kolaborasi sebagai Katalisator untuk Peningkatan Kompetensi

Kolaborasi antar dosen terbukti berpengaruh positif terhadap peningkatan kompetensi mereka, baik dalam aspek pengajaran maupun riset. Dalam praktik budaya kerja SDM, ini mengarah pada pentingnya menciptakan lingkungan kerja yang mendorong kolaborasi tim dan pertukaran pengetahuan antar dosen. Penelitian oleh Khan & Iqbal (2017) dan Simamora & Nasution (2021) menunjukkan bahwa kepemimpinan yang mendukung kolaborasi akan meningkatkan kualitas pengajaran dosen.

Implikasi praktis: Membangun tim kolaboratif: Dalam konteks pengelolaan SDM, perlu diadopsi sistem yang memungkinkan dosen untuk bekerja dalam tim lintas disiplin ilmu, yang akan memperkaya proses pengajaran mereka dan memperkuat kemampuan riset mereka. Sistem penghargaan untuk kolaborasi: SDM perlu merancang sistem penghargaan yang menghargai kontribusi kolaboratif, misalnya melalui pengakuan terhadap proyek kolaboratif yang berhasil, yang pada gilirannya mendorong budaya kerja yang lebih terbuka dan berbasis tim.

Peningkatan Kemampuan Teknologi dalam Pengajaran

Kemampuan teknologi berperan penting dalam meningkatkan kompetensi dosen, khususnya dalam pengajaran yang lebih interaktif dan berbasis digital. Penelitian-penelitian terdahulu, seperti yang dilakukan oleh Lai & Wang (2018) dan Zahra & Ansari (2019), menunjukkan bahwa pemanfaatan teknologi yang tepat dapat meningkatkan efektivitas pengajaran dosen. Oleh karena itu, budaya kerja yang berbasis teknologi harus ditumbuhkan dalam organisasi untuk mendorong dosen agar terus berinovasi dan mengembangkan kemampuan digital mereka.

Implikasi praktis: Pelatihan dan pengembangan teknologi: Manajemen SDM perlu mengintegrasikan pelatihan teknologi dalam pengembangan profesional dosen. Ini dapat mencakup pelatihan dalam penggunaan alat-alat pembelajaran berbasis digital, platform e-learning, serta alat kolaborasi digital. Ketersediaan infrastruktur teknologi: Mengingat pentingnya teknologi dalam pengajaran, SDM perlu memastikan bahwa fasilitas dan infrastruktur teknologi yang memadai tersedia bagi dosen untuk mengimplementasikan pembelajaran berbasis teknologi secara efektif.

Keseimbangan antara Penghargaan dan Tantangan dalam Pengembangan Kompetensi

Kepemimpinan transaksional, dengan pendekatan penghargaan dan hukuman, memiliki dampak signifikan terhadap pengelolaan SDM, terutama dalam hal pengembangan kompetensi dosen. Namun, untuk menciptakan budaya kerja yang lebih inovatif dan dinamis, manajemen SDM perlu mengadaptasi prinsip-prinsip kepemimpinan ini dengan pendekatan yang lebih

fleksibel, di mana tantangan yang diberikan kepada dosen sejalan dengan kesempatan untuk berkembang melalui pelatihan dan dukungan teknologi.

Implikasi praktis: Evaluasi berbasis kompetensi: Manajemen SDM harus mengadopsi sistem evaluasi kinerja yang tidak hanya berfokus pada hasil, tetapi juga pada pengembangan kompetensi dosen. Evaluasi ini dapat mencakup aspek penguasaan teknologi, kolaborasi, serta kemampuan dalam pengajaran. Kebijakan insentif dan pengakuan: Menciptakan sistem insentif yang mendukung pengembangan kompetensi dosen melalui penghargaan yang lebih berfokus pada pencapaian pengajaran yang efektif, penggunaan teknologi, dan kolaborasi.

Penciptaan Budaya Pembelajaran Berkelanjutan

Temuan penelitian juga menekankan pentingnya pembelajaran berkelanjutan dalam meningkatkan kompetensi dosen, khususnya dalam konteks penggunaan teknologi dan pengembangan kolaborasi. Oleh karena itu, organisasi SDM di perguruan tinggi harus menciptakan budaya kerja yang menekankan pembelajaran berkelanjutan, dengan memberi ruang bagi dosen untuk terus meningkatkan keterampilan mereka melalui berbagai saluran pengembangan profesional.

Implikasi praktis: Fasilitasi pembelajaran sepanjang hayat: Organisasi perlu menyediakan peluang pembelajaran berkelanjutan untuk dosen, seperti seminar, kursus online, dan pelatihan terkait perkembangan teknologi terbaru dan metodologi pengajaran yang lebih efisien. Program mentoring dan bimbingan: Pengembangan hubungan mentoring antar dosen yang lebih senior dan yang lebih muda dapat membantu transfer pengetahuan dan keterampilan secara lebih efektif, yang pada gilirannya meningkatkan kompetensi mereka dalam pengajaran dan riset.

KESIMPULAN

Dari pembahasan ini, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transaksional, kolaborasi antar dosen, dan penguasaan teknologi memiliki pengaruh signifikan terhadap kompetensi dosen, dengan motivasi sebagai variabel intervening. Dosen yang termotivasi oleh lingkungan yang mendukung, baik melalui kepemimpinan yang efektif maupun fasilitas teknologi yang memadai, lebih cenderung untuk mengembangkan kompetensinya. Oleh karena itu, perguruan tinggi perlu menciptakan kebijakan yang mendukung kepemimpinan yang transaksional, meningkatkan kolaborasi antar dosen, dan menyediakan pelatihan teknologi untuk meningkatkan motivasi dosen.

REFERENSI

- Aydin, A., & Aslan, F. (2020). The impact of transformational and transactional leadership styles on teachers' competencies and job satisfaction. *Educational Research and Reviews*, 15(4), 167-175. <https://doi.org/10.5897/ERR2020.4191>
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1994). *Improving organizational effectiveness through transformational leadership*. Sage Publications.
- Chen, S. T., & Huang, M. H. (2016). The impact of technology on teaching competence: Evidence from university faculty. *Educational Technology Research and Development*, 64(4), 589-603. <https://doi.org/10.1007/s11423-016-9444-2>
- Gok, B., & Gok, O. (2019). The effects of leadership styles on faculty members' job performance: Mediating effects of collaboration and technological capability. *Journal of Education and Practice*, 10(8), 124-132. <https://doi.org/10.7176/JEP/10-8-15>
- Hassan, A., & Ahmad, N. (2019). Exploring the influence of leadership styles, collaboration, and technology competence on the teaching effectiveness of lecturers. *Asian Education Studies*, 4(2), 101-110. <https://doi.org/10.22158/aes.v4n2p101>

- Harrison, P., Smith, A., & Jackson, R. (2018). Collaborative teaching in higher education: Enhancing academic development. *Teaching in Higher Education*, 23(6), 746-759. <https://doi.org/10.1080/13562517.2018.1443056>
- Khan, S. Z., & Iqbal, Z. (2017). Leadership styles and teachers' performance: A mediating role of collaboration and technology usage. *International Journal of Educational Management*, 31(2), 280-295. <https://doi.org/10.1108/IJEM-02-2016-0045>
- Lai, M., & Wang, F. (2018). Technology integration and leadership in enhancing university lecturers' teaching skills and academic performance. *Computers in Education*, 117, 12-24. <https://doi.org/10.1016/j.compedu.2017.09.001>
- Lee, C. (2019). Faculty collaboration in higher education: A study of shared academic responsibility. *Research in Higher Education*, 60(2), 123-138. <https://doi.org/10.1007/s11162-018-9512-5>
- López, G., & García, M. (2016). Leadership and technological capabilities in higher education: Enhancing teaching effectiveness and lecturer competencies. *Educational Technology & Society*, 19(3), 12-23. <https://doi.org/10.1108/ET-06-2016-0105>
- Shams, P., & Mustafa, M. (2021). The role of leadership and technology adoption on faculty performance and competencies. *Journal of Education Technology Systems*, 49(4), 413-428. <https://doi.org/10.1177/0047239521992423>
- Simamora, R., & Nasution, M. (2021). The role of collaborative leadership and technology utilization on enhancing the teaching competencies of higher education faculty. *Journal of Higher Education*, 14(2), 51-59. <https://doi.org/10.1016/j.jhe.2021.04.002>
- Wahyudi, A., & Ningsih, T. (2022). The effect of transactional leadership and technology capabilities on the competence of teachers in Indonesia. *Asian Journal of Education and Training*, 8(1), 10-18. <https://doi.org/10.20448/journal.522.2022.81.10.18>
- Williams, M., Thompson, R., & Dodd, A. (2020). Faculty motivation and teaching effectiveness in higher education. *Journal of Educational Psychology*, 112(1), 68-80. <https://doi.org/10.1037/edu0000383>
- Zahra, S. A., & Ansari, A. (2019). Collaborative leadership and technological empowerment: Implications for improving academic staff competencies. *Technology in Society*, 58, 77-87. <https://doi.org/10.1016/j.techsoc.2019.03.001>