

PENDAHULUAN

Wabah penyakit Coronavirus (COVID-19) yang saat ini sedang berlangsung telah menjadi perhatian utama masyarakat dunia dan membawa beragam implikasi, baik dalam bidang kesehatan, kebijakan publik, kesejahteraan, pendidikan, sosial, dan lainnya. Pada 30 Januari 2020, Organisasi Kesehatan Dunia (WHO) menyatakan bahwa wabah coronavirus baru adalah keadaan darurat kesehatan masyarakat yang menjadi perhatian internasional (WHO, 30 Januari 2020). Pada perkembangannya kemudian WHO melalui konferensi pers virtual pada COVID-19 - 11 Maret 2020 mengkonfirmasi wabah coronavirus sebagai pandemi global (WHO 11 Maret 2020). Setelah mendapatkan saran dari WHO, Indonesia kemudian juga menetapkan pandemi Covid-19 ini sebagai bencana nasional. Secara resmi status bencana nasional diputuskan pada 13 April 2020 melalui Keputusan Presiden Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2020 tentang Penetapan Bencana Nonalam Penyebaran Covid-19 Sebagai Bencana Nasional.

Sebagai usaha pencegahan penyebaran Covid-19 semakin meluas, WHO dan Pemerintah Indonesia memberi saran kepada seluruh masyarakat Dunia dan masyarakat Indonesia tentunya untuk menghentikan sementara kegiatan-kegiatan yang berpotensi menimbulkan kerumunan massa. Untuk itu pembelajaran secara tatap muka secara langsung yang dapat mengumpulkan banyak mahasiswa dalam satu ruangan perlu ditinjau ulang dalam pelaksanaannya. Pembelajaran harus dilaksanakan dengan cara jarak jauh agar mampu meminimalisir kontak fisik antara mahasiswa dengan mahasiswa lain ataupun antara mahasiswa dengan dosen. Penggunaan teknologi dalam belajar jarak jauh memungkinkan dosen dan mahasiswa tetap melaksanakan kegiatan belajar mengajar di mana pun.

Pandemi Covid-19 berpengaruh besar terhadap berbagai sektor, termasuk sektor pendidikan. Semua sekolah dan perguruan tinggi hampir di semua negara yang terdampak Covid-19 memberlakukan kebijakan pembelajaran dari rumah atau pembelajaran jarak jauh (PJJ). Pada pelaksanaannya, pembelajaran jarak jauh memberikan tantangan yang berbeda bagi pengajar, pembelajar, institusi, dan bahkan masyarakat luas seperti orang tua. Pada pelaksanaannya, pengajar harus mencari dan menyiapkan berbagai cara agar materi pembelajaran bisa

tersampaikan dan diterima dengan baik oleh para pembelajar. Begitu pun para pembelajar membutuhkan usaha yang lebih besar, baik secara materi, energi, maupun kesiapan psikologi. Hal tersebut dilakukan agar pembelajar dapat menerima materi pembelajaran secara optimal.

Proses pembelajaran jarak jauh (PJJ) dengan menggunakan kemajuan teknologi diterapkan oleh seluruh sekolah dan universitas yang ada di Indonesia pada saat pandemi covid 19 dan era new normal. Salah satunya universitas di Tangerang Selatan yang menerapkan sistem belajar jarak jauh adalah Universitas Pembangunan Jaya yang berada di daerah Bintaro, Kota Tangerang Selatan. Universitas Pembangunan Jaya telah menerapkan proses belajar jarak jauh sejak pertengahan bulan Maret 2020. Hal ini diterapkan guna untuk mencegah penyebaran virus covid 19. Hal ini menjadi tantangan bagi dosen dan juga mahasiswa untuk beradaptasi dengan proses belajar yang berbeda dan harus beradaptasi dengan menggunakan kemajuan teknologi untuk memperlancar kegiatan belajar dan mengajar.

Hasil survei LKPT PP IPNU menunjukkan bahwa adapun mengenai efektivitas metode daring (belajar dari rumah), mayoritas mahasiswa menjawab tidak efektif, yakni sebesar 69,45%, sedang yang menjawab efektif 24.58%, 2,63% kurang efektif, 1,91% tidak tahu, dan 1,43% menjawab lainnya. Dengan demikian, menjelaskan bahwa kondisi saat ini mahasiswa menginginkan dosen memberikan pelajaran yang kreatif, dan dapat menyesuaikan kondisi fasilitas pendidikan mahasiswa, seperti jaringan internet yang lemah di beberapa daerah di Indonesia (SINDOnews, Sabtu (2/5/2020)). Kegiatan belajar yang kurang efektif tentu membuat para mahasiswa yang menjalankannya harus belajar lebih ekstra untuk memahami setiap materi yang diberikan dan dijelaskan oleh dosen dengan banyak kendala yang datang di saat yang tidak tepat akan semakin mempersulit mahasiswa untuk menerima dan memahami pembahasan materi mata kuliah.

Kinerja dosen dalam hal mengajar pada saat pandemi covid 19 jauh berbeda dengan cara dosen mengajar ketika sebelum adanya covid 19. Saat sebelum adanya pandemi covid 19 dosen mengajar dengan bertatap muka dengan mahasiswa di satu kelas dan berinteraksi secara langsung. Sedangkan ketika terjadi pandemi covid 19 proses belajar dan mengajar antara dosen dan mahasiswa

dilakukan dengan proses belajar jarak jauh dengan menggunakan kemajuan teknologi dan internet. Kegiatan belajar jarak jauh yang berbasis teknologi telah diterapkan di beberapa sekolah dan juga universitas di Tangerang Selatan, salah satunya adalah Universitas Pembangunan Jaya yang telah melakukan proses belajar jarak jauh sejak awal diterapkannya PSBB (Pembatasan Sosial Berskala Besar) di Wilayah Tangerang Selatan. Dosen di Universitas Pembangunan Jaya melakukan proses belajar dan mengajar dengan menggunakan beberapa aplikasi belajar yang bisa digunakan untuk mempermudah proses belajar seperti menggunakan aplikasi *Zoom*, *Edmodo*, *Google Class*, ataupun menggunakan fitur *live* yang terdapat pada *Instagram*.

Dalam proses belajar jarak jauh yang diterapkan oleh Universitas Pembangunan Jaya tentunya banyak kendala yang dihadapi oleh dosen yang mengajar ataupun mahasiswa. Kendala yang sering terjadi adalah ketidakstabilan koneksi internet yang sering dialami oleh dosen dan mahasiswa ataupun kinerja dosen yang berbeda dalam mengajar ketika saat bertatap muka secara langsung dengan mengajar yang menggunakan aplikasi belajar online. Tentu ini membuat mahasiswa kesulitan untuk beradaptasi secara cepat untuk terbiasa belajar dengan jarak jauh sehingga kinerja dosen dalam mengajar harus lebih untuk menjelaskan secara detail tentang apa yang diajarkan.

Menurut Rachmawati dan Daryanto (2013: 16) Kinerja diartikan sebagai tingkat keberhasilan seseorang atau kelompok orang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya serta kemampuan untuk mencapai tujuan dan standar yang telah ditetapkan. Kinerja juga dapat merefleksikan kesuksesan suatu organisasi, oleh karena itu dipandang penting untuk mengukur karakteristik tenaga kerjanya. Berdasarkan pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang dalam melakukan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Robbins (2002) menyatakan bahwa kinerja adalah ukuran mengenai apa yang dikerjakan dan apa yang tidak dikerjakan oleh karyawan. Menurut Mangkunegara (2001) prestasi kerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan

kepadanya. Kinerja dosen merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan proses belajar mengajar di perguruan tinggi. Prawirosentono (1999) menyatakan bahwa terdapat hubungan yang erat antara kinerja perseorangan dengan kinerja perusahaan. Pernyataan tersebut menunjukkan bahwa apabila kinerja dosen baik, maka kinerja perguruan tinggi juga akan menjadi baik.

Undang-undang 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 menyebarluaskan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni melalui pendidikan, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat (Tridharma Perguruan Tinggi).

Simanjuntak dalam Rivai (2009:406) kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Bastian dalam Fahmi (2014:128) kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategik suatu organisasi.

Menurut Bernardin dan Russel oleh Noor Arifin (Jurnal *Economia*, 2012:13-14), ada empat kinerja karyawan secara individu, yaitu: Kualitas, artinya hasil kegiatan yang dilakukan mendekati sempurna, dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan kegiatan dalam memenuhi tujuan yang diharapkan dari suatu kegiatan. Kuantitas, yaitu jumlah atau target yang dihasilkan dan dinyatakan dalam istilah unit jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Ketepatan waktu, yaitu aktivitas yang diselesaikan pada waktu awal yang diinginkan dilihat dari sudut koordinasi dari hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Komunikasi, yaitu hubungan atau interaksi dengan sesama rekan kerja dalam organisasi.

Berdasarkan faktor-faktor di atas maka dapat diperoleh indikator-indikator dari variabel kinerja dalam penelitian Bernardin dan Russel (2012:4) yaitu sebagai berikut: Kuantitas, yaitu jumlah target dalam aktivitas yang diselesaikan; Kualitas, yaitu menyesuaikan beberapa cara ideal dalam memenuhi tujuan yang diharapkan; Ketepatan Waktu, yaitu memulai dan mengakhiri aktivitas dengan

tepat waktu; Komunikasi, yaitu hubungan dosen dengan mahasiswa terjalin dengan baik.

Servant Leadership merupakan kepemimpinan yang membahas masalah etika, pengalaman pelanggan, dan keterlibatan karyawan sambil menciptakan budaya organisasi yang unik, di mana pemimpin dan pengikut bersatu untuk mencapai tujuan organisasi tanpa kekuasaan posisional atau otoritatif. Karyawan dipandang sebagai salah satu aset terbesar organisasi, mempertahankan karyawan yang setia dan produktif, meningkatkan laba menjadi tantangan bagi para pimpinan, serta mendorong untuk memahami keterlibatan karyawan (Carter & Baghurst, 2013).

Servant Leadership yang dipaparkan terlebih dahulu oleh Robert K. Greenleaf (1977; dalam Vondey, 2010) yang mendefinisikan *Servant Leadership* merupakan seorang pemimpin yang sangat peduli atas pertumbuhan dan dinamika kehidupan pengikut, dirinya serta komunitasnya, karena itu ia mendahulukan hal-hal tersebut daripada pencapaian ambisi pribadi (*personal ambitious*) dan kesukaannya semata.

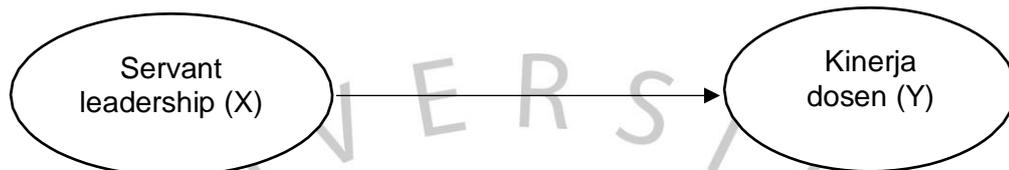
Sedangkan, konstruksi *servant leadership* menurut Dennis (2004) yaitu terdiri dari: Kasih Sayang (*Love*), karakteristik pertama dalam *servant leadership* adalah kepemimpinan yang mengasahi berdasarkan kasih sayang; Pemberdayaan (*Empowerment*) Pemberdayaan menempatkan penekanan pada kerja sama yaitu mempercayakan kekuasaan kepada orang lain, dan mendengarkan saran dari *follower* (Dennis, 2004); Visi (*Vision*) Visi merupakan arah kemana organisasi dan orang-orang yang dipimpin akan dibawa oleh seorang pemimpin. Visi pemimpin akan menginspirasi tindakan dan membantu membentuk masa depan, pengaruhnya lebih kuat terhadap orang-orang yang bekerja untuk kepentingan organisasi; Kerendahan hati (*Humility*), (Dennis, 2004) mengatakan bahwa pemimpin yang efektif adalah pemimpin yang menjaga kerendahan hati dengan menunjukkan rasa hormat terhadap karyawan serta mengakui kontribusi karyawan terhadap tim; Kepercayaan (*Trust*) *Servant leadership* adalah orang-orang pilihan diantara sejumlah orang lain dan pilihan itu didasarkan pada beberapa kelebihan tertentu yang menyebabkan *servant leaders* tersebut mendapatkan kepercayaan untuk menjadi pemimpin.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa *Servant Leadership* dapat dipahami sebagai konsep kepemimpinan yang menekankan pada peran seorang pemimpin yang melayani bagi para pengikut atau *followers*-nya dengan rasa kasih sayang dan ketulusan untuk membantu mencapai dalam tujuannya dengan indikator-indikator menurut Dennis (2004) yaitu: 1. Kasih Sayang (*Love*), 2. Pemberdayaan (*Empowerment*), 3. Visi (*Vision*), 4. Kerendahan hati (*Humility*), 5. Kepercayaan (*Trust*).

Berdasarkan uraian di atas, peneliti akan melakukan penelitian mengenai Pengaruh *Servant Leadership* terhadap kinerja dosen Universitas Pembangunan Jaya pada era *new normal* dengan tujuan dilakukannya penelitian ini untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh *Servant Leadership* terhadap kinerja dosen di Universitas Pembangunan Jaya pada era *new normal*.

METODE PENELITIAN

Berikut adalah model penelitian yang telah dikemukakan pada bagian sebelumnya tentang hubungan dari seluruh variabel yang diuji dan dianalisis. Gambar 1 menunjukkan model penelitian.



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Penelitian ini dilakukan di Universitas Pembangunan Jaya yang beralamat di Jalan Cendrawasih Raya Blok B 7/P, Ciputat, Tangerang Selatan 15413. Dalam penelitian ini peneliti mengambil sampel menggunakan teknik *probability sampling*. Instrument yang akan diuji yaitu Servant Leadership sebagai variabel *independent* (X) terhadap Kinerja Dosen sebagai variabel *dependent* (Y) Hipotesis pada penelitian ini adalah

H1: *Servant Leadership* memiliki pengaruh terhadap Kinerja Dosen Universitas Pembangunan Jaya.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan subjek penelitian adalah 50 mahasiswa di Universitas Pembangunan Jaya dengan teknik pengumpulan data yang digunakan ialah menggunakan teknik survei dengan memberikan pernyataan berbentuk kuesioner melalui *Google Drive Form*. Skala penilaian yang digunakan dalam kuesioner yaitu 1 sampai 5 yang dimana 1 yaitu sebagai nilai "Sangat Tidak Setuju", 2 sebagai "Tidak Setuju", 3 sebagai "Cukup Setuju", 4 sebagai "Setuju" dan 5 sebagai "Sangat Setuju".

PEMBAHASAN

Uji validitas diambil berdasarkan data yang di dapat dari hasil uji kuesioner dengan menggunakan korelasi *product moment*. Dari r tabel untuk tingkat signifikansi α sebesar 5% dengan $n-2 = 50 - 2 = 48$ adalah 0.2787 sehingga dalam penelitian ini pernyataan dinyatakan valid apabila r hitung ≥ 0.2787 dengan menggunakan IBM SPSS *Statistic 25*.

Variabel	Pertanyaan	r tabel	r hitung	Keterangan
Servant Leadership (X)	1	0.2787	.833**	Valid
	2	0.2787	.619**	Valid
	3	0.2787	.876**	Valid
	4	0.2787	.808**	Valid
	5	0.2787	.821**	Valid
Kinerja Dosen (Y)	6	0.2787	.822**	Valid
	7	0.2787	.738**	Valid
	8	0.2787	.914**	Valid
	9	0.2787	.648**	Valid

Tabel 1 Hasil Uji Validitas Data diolah oleh peneliti

Berdasarkan tabel 1 Hasil Uji Validitas menunjukkan hasil pengamatan pada r tabel didapatkan nilai dari sampel (N) = 50 sebesar 0.2787 yang dimana r hitung dari semua variabel lebih besar dari r tabel maka dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan dalam penelitian ini dapat dikatakan valid.

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Kriteria	Keterangan
Servant Leadership (X)	0.889**	0.600	<i>Reliable</i>
Kinerja Dosen (Y)	0.786**	0.600	<i>Reliable</i>

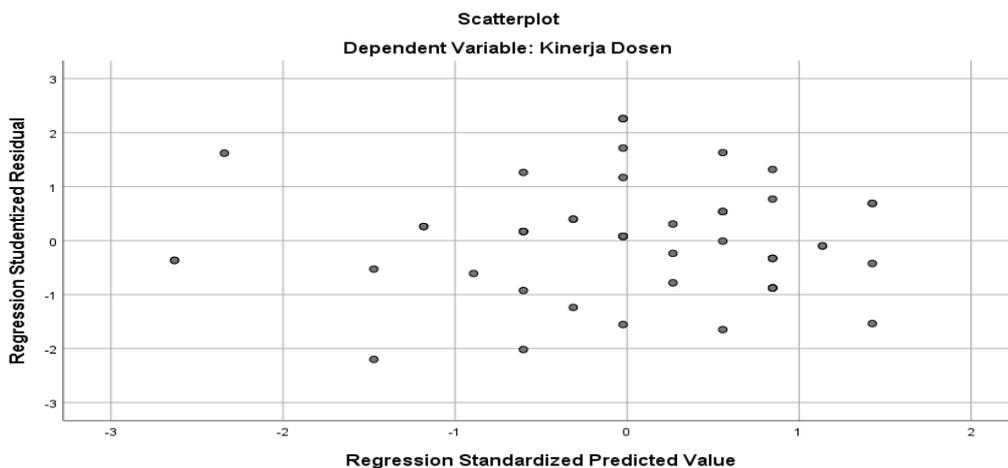
Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas Data diolah oleh peneliti

Berdasarkan data di atas didapatkan semua nilai dari hasil variabel X dan Y menghasilkan nilai Cronbach's Alpha > 0.6 , pada variabel Servant Leadership (X) menghasilkan nilai Cronbach's Alpha sebesar 0.889 dan variabel Kinerja Dosen (Y) menghasilkan nilai Cronbach's Alpha sebesar 0.786 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan dalam penelitian ini adalah konsisten (*reliable*).

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	1,83583751
Most Extreme Differences	Absolute	0,086
	Positive	0,086
	Negative	-0,068
Test Statistic		0,086
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Tabel 3 Hasil Uji Normalitas Data diolah oleh peneliti

Dari hasil uji normalitas menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov Test didapatkan hasil sigifikansi dari uji normalitas sebesar 0.200 dimana hasil tersebut lebih besar dari taraf signifikansi 0.05 maka dapat disimpulkan bahwa uji tes normalitas pada penelitian ini adalah terdistribusi normal.



Tabel 4 Hasil Uji Heteroskedastisitas Data diolah oleh peneliti

Ciri-ciri dari tidak terjadinya gejala heteroskedastisitas adalah titik-titik menyebar di atas dan di bawah atau di sekitar angka 0, titik-titik tidak mengumpul di atas atau bawah, penyebaran tidak berpola dan bergelombang. Maka dapat

disimpulkan bahwa dalam model regresi pengaruh Servant Leadership terhadap Kinerja Dosen tidak terjadi masalah heteroskedastisitas sehingga uji heteroskedastisitas ini terpenuhi.

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,738 ^a	0,544	0,535	1,855	1,909
a. Predictors: (Constant), TOTAL_X					
b. Dependent Variable: TOTAL_Y					

Tabel 5 Hasil Uji Autokorelasi Data diolah oleh peneliti

Berdasarkan data hasil dari uji autokorelasi diketahui untuk nilai DW sebesar 1.909 dibandingkan dengan nilai tabel signifikan 5% (0.05) dengan jumlah sampel 50 dan jumlah variabel independen $1(K=1) = 1,50$, sehingga didapatkan hasil dU dari tabel r adalah 1.5849, nilai DW lebih besar dari batas dU dan kurang dari $(4-dU) = 4 - 1.5849 = 2.4150$ maka dari itu dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat autokorelasi.

Variables Entered/Removed ^a			
Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Servant Leadership ^b		Enter
a. Dependent Variable: Kinerja Dosen			
b. All requested variables entered.			

Tabel 6 Hasil Uji Regresi Linear Sederhana Data diolah oleh peneliti

Berdasarkan tabel di atas menjelaskan bahwa variabel yang dimasukkan serta metode yang digunakan. Dalam hal ini yang dimasukkan adalah variabel *Servant Leadership* sebagai variabel *independent* dan Kinerja Dosen sebagai variabel *dependent* dengan menggunakan metode enter.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate

1	,738 ^a	0,544	0,535	1,855
a. Predictors: (Constant), Servant Leadership				

Berdasarkan tabel di atas menjelaskan besarnya nilai korelasi atau hubungan (R) yaitu sebesar 0.738. Dari output tersebut diperoleh koefisien determinasi (R Square) sebesar 0.535 yang mengandung pengertian bahwa variabel X (*Servant Leadership*) terhadap variabel Y (Kinerja Dosen) adalah sebesar 53.5%.

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	197,355	1	197,355	57,362	,000 ^b
	Residual	165,145	48	3,441		
	Total	362,500	49			
a. Dependent Variable: Kinerja Dosen						
b. Predictors: (Constant), Servant Leadership						

Hasil dari output tersebut diketahui bahwa nilai F hitung sebesar 197.355 dengan tingkat signifikansi yaitu sebesar $0.001 < 197.355$ maka model regresi dapat dipakai untuk memprediksi variabel X (*Servant Leadership*) atau pengaruh variabel *Servant Leadership* terhadap variabel Kinerja Dosen.

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,224	1,564		2,701	0,010
	Servant Leadership	0,581	0,077	0,738	7,574	0,000
a. Dependent Variable: Kinerja Dosen						

Berdasarkan nilai signifikansi dari tabel Coefficients diperoleh nilai signifikansi sebesar $0.001 < 0.05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel X (*Servant Leadership*) berpengaruh terhadap variabel Y (Kinerja Dosen) dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $7.574 > 2.01063$ sehingga variabel X (*Servant Leadership*) berpengaruh terhadap variabel Y (Kinerja Dosen).

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,224	1,564		2,701	0,010
	Servant Leadership	0,581	0,077	0,738	7,574	0,000
a. Dependent Variable: Kinerja Dosen						

**Tabel 7 Hasil Uji Hipotesis
Data diolah oleh peneliti**

Berdasarkan tabel di atas, pengujian hipotesis yang diketahui nilai Sig. untuk pengaruh *Servant Leadership* terhadap Kinerja Dosen adalah $0.001 < 0.05$ dan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $7.574 > 2.00856$ sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima yang berarti terdapat pengaruh variabel *Servant Leadership* terhadap Kinerja Dosen.

Dari output diatas diketahui bahwa nilai R Square sebesar 0.535 hal ini dapat disimpulkan bahwa pengaruh variabel X terhadap variabel Y adalah sebesar 53,5%.

KESIMPULAN

Dari hasil analisis dalam penelitian ini yang berjudul Pengaruh *Servant Leadership* terhadap Kinerja Dosen Universitas Pembangunan Jaya pada era *new normal* dengan total responden 50 mahasiswa dapat disimpulkan bahwa variabel *Servant Leadership* (X) memiliki pengaruh positif sebesar 53,5% dan signifikansi terhadap variabel Kinerja Dosen (Y) di Universitas Pembangunan Jaya. Ini berarti apabila variabel *Servant Leadership* (X) meningkat maka variabel Kinerja Dosen (Y) juga akan meningkat. Maka ini menunjukkan bahwa *Servant Leadership* yang dimiliki dosen Universitas Pembangunan Jaya berpengaruh dan berpotensi meningkat terhadap Kinerja Dosen di Universitas Pembangunan Jaya pada era *new normal* seperti saat ini. Seorang yang menerapkan *Servant Leadership* maka akan mengempakan tugasnya sebagai seseorang yang melayani dengan perasaan yang tulus dan membimbing bawahannya untuk mencapai tujuannya.

Saran untuk peneliti di masa depan untuk berfokus pada *Servant Leadership* yang memiliki tindakan seperti Mendengarkan (*Listening*), Empati (*Empathy*), Penyembuhan (*Healing*), Kesadaran (*Awareness*), Persuasi (*Persuasion*), Konseptualisasi (*Conceptualization*), Kejelian (*Foresight*), Keterbukaan (*Stewardship*), Komitmen untuk Pertumbuhan (*Commitment to the Growth of People*), Membangun Komunitas (*Building Community*) agar dapat memperjelas sejauh mana *Servant Leadership* memiliki potensi untuk meningkatkan kinerja dosen pada era *new normal* ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Latip, A. (2020). Peran Literasi Teknologi dan Komunikasi Pada Pembelajaran Jarak Jauh di Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Edukasi dan Teknologi Pembelajaran*, 1(2), 107.
- Manik, S., & Syafrina, N. (2018). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Dosen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Riau. *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 11(1), 2-3.
- Mira, Santa Wike., & Margaretha, M. (2012). Pengaruh Servant Leadership Terhadap Komitmen Organisasi dan *Organization Citizenship Behavior*. *Jurnal Manajemen*, 11(2), 192.
- Nisa, Walda Isna. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Dosen. *JURNAL IDAARAH*, 2(2), 155.
- Pramudyo, A. (2020). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Dosen Negeri Pada Kopertis Wilayah V Yogyakarta. *JBTI*, 1(1), 4.
- Rochim, A. (2020, 02 Mei). Survei IPNU: 80,67% Mahasiswa Tak Dapat Pembelajaran Daring Dari Kampus. Sindonew.com: <https://nasional.sindonews.com/read/15023/144/survei-ipnu-8067-mahasiswa-tak-dapat-pembelajaran-daring-dari-kampus-1588421157> (diakses tanggal 06 Juli 2020).
- Setiawan, R., & Komalasari, E. (2020). Membangun Efektifitas Pembelajaran Sosiologi di Tengah Pandemi Covid-19. *JURNAL ILMIAH PENELITIAN PENDIDIKAN DAN SOSIOLOGI*, 4(1), 2.
- Wolla, Lusiana A., Bambang Nur C., & Ariyani Wahyu W. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Servant Leadership dan Pembelajaran Organisasi Pada Kinerja Organisasi. *Journal of Business Finance and Economic (JBFE)*, 1(1), 49.

