Seminar Nasional
FMI 2026 Surabaya
Prosiding

FMI Jawa Timur XVIII 2026

e-ISSN: 3026-4499
Vol. 4
20-22 Oktober 2026

Faktor-Faktor yang Berkaitan dengan Kinerja Dosen dalam Konteks Transformasi Digital Pendidikan Tinggi: A Systematic Literature Review

Wahidah Halimahnur, Rohimat Nurhasan, Acep Abdul Basit, Dioka Muhammad Akbar & Riyad Sabilul Mukminin

Universitas Garut, Garut

Email: wahidahhalimahnur@uniga.ac.id

Abstract

The digital transformation of higher education has changed how academic duties are carried out and increased the need for faculty members to adapt. Although research on faculty performance continues to evolve, existing findings remain fragmented across various approaches, contexts, and performance metrics, necessitating a more integrated synthesis. This study aims to identify factors related to faculty performance, examine how they are conceptualized and measured, analyze the role of digital transformation, and synthesize and classify these factors into relevant dimensions to enhance faculty performance. This Systematic Literature Review (SLR) followed PRISMA 2020 guidelines and analyzed 48 journal articles published between 2022 and 2026, retrieved through the Consensus platform. The review identifies five primary dimensions linked to faculty performance: individual factors, leadership, organizational factors, job characteristics, and technology/digital transformation. Performance measurement encompasses the execution of academic duties, teaching, research productivity, and work-related behavior. Digital transformation is examined through digital competence, digital engagement, technological adaptability, and organizational support. The synthesis shows that these five dimensions are interconnected, though the empirical nature of these relationships varies by research context. This classification provides a conceptual foundation for understanding the factors relevant to improving faculty performance and offers direction for future research.

Keywords lecturer performance, digital transformation, higher education, performance dimensions, systematic literature review.

1. Pendahuluan

Transformasi digital telah mengubah penyelenggaraan pendidikan tinggi, termasuk cara dosen melaksanakan pengajaran, penelitian, komunikasi akademik, dan administrasi. Pemanfaatan teknologi memberikan peluang untuk meningkatkan efisiensi dan kualitas pekerjaan akademik, tetapi juga menuntut penyesuaian kompetensi serta cara kerja dosen. UNESCO (2023) menekankan bahwa manfaat teknologi pendidikan bergantung pada kesesuaiannya dengan tujuan pembelajaran, kapasitas pengguna, dan kondisi institusi. Dengan demikian, keberadaan teknologi digital tidak secara otomatis mencerminkan peningkatan kinerja dosen. Kondisi ini menunjukkan pentingnya memahami berbagai faktor yang berkaitan dengan kinerja dosen dalam lingkungan pendidikan tinggi yang terus mengalami transformasi digital.

Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa kinerja dosen berkaitan dengan faktor individual dan

FMI Jawa Timur XVIII 2026
e-ISSN: 3026-4499
Vol. 4
20-22 Oktober 2026

karakteristik pekerjaan. Kompetensi, motivasi, komitmen organisasi, kepuasan kerja, dan disiplin merupakan beberapa aspek yang telah diteliti (Amin, 2022; Setiawan, 2025). Wong et al. (2024) turut mengkaji efikasi diri dan keterikatan kerja, sedangkan Kahpi et al. (2024) menelaah work-life balance dalam hubungannya dengan kinerja dosen. Penelitian lain memberikan perhatian pada motivasi, fasilitas, pelatihan, dan penghargaan (Bui et al., 2025; Guterres & Pereira, 2025; Zulpikar et al., 2024). Keragaman tersebut memperlihatkan bahwa kinerja dosen berkaitan dengan kemampuan dan motivasi individu sekaligus kondisi yang mendukung pelaksanaan pekerjaan.

Selain faktor individual, kepemimpinan dan lingkungan organisasi juga menjadi perhatian dalam penelitian kinerja dosen. Hatta (2022) mengkaji kepemimpinan transformasional dan profesional, sedangkan Mahpud et al. (2024) membahas kepemimpinan melayani, pemberdayaan, dan kepercayaan. Faktor organisasi seperti iklim kerja, komunikasi, budaya organisasi, dan pembelajaran organisasi turut diteliti (Haryanti et al., 2025; Khaeruman et al., 2023; Noor et al., 2023). Namun, hasil penelitian belum sepenuhnya konsisten. Nguyen (2023) menemukan bahwa tidak seluruh aspek kepemimpinan dan insentif memiliki hubungan signifikan dengan kinerja dosen, sementara Nabhan dan Munajat (2023) melaporkan hubungan negatif signifikan antara identifikasi organisasi dan kinerja. Perbedaan tersebut menunjukkan perlunya penelaahan terhadap hubungan antarfaktor berdasarkan temuan dan konteks masing-masing penelitian.

Dalam konteks transformasi digital, penelitian mulai mengkaji kompetensi digital, kepemimpinan digital, keterlibatan digital, dan kemampuan adaptasi teknologi. Mehmood (2023) menelaah kepemimpinan digital dan digital engagement dalam hubungannya dengan task performance, sedangkan Muslimin et al. (2023) membahas literasi digital, technostress, dan kinerja pengajaran. Penelitian lainnya mengkaji efikasi diri digital, kesesuaian tugas dengan teknologi, serta kemampuan adaptasi teknologi (Sun & Yoon, 2025; Wardhani et al., 2026). Sementara itu, sejumlah studi lainnya membahas perubahan teknologi dan kinerja akademik melalui pendekatan yang berbeda. Keragaman tersebut menunjukkan bahwa transformasi digital memiliki kedudukan yang berbeda dalam penelitian, baik sebagai faktor yang diuji maupun sebagai konteks perubahan lingkungan kerja akademik.

Perbedaan penelitian juga terlihat pada cara kinerja dosen dikonseptualisasikan dan diukur. Haryanto et al. (2023) berfokus pada research performance, sedangkan Handayani et al. (2025) membedakan task performance dan contextual performance. Penelitian lainnya menggunakan ukuran teaching performance atau produktivitas akademik (Muslimin et al., 2023; Yani et al., 2026). Perbedaan tersebut penting karena setiap ukuran mencerminkan aspek pekerjaan akademik yang tidak selalu sama. Oleh karena itu, perbandingan faktor-faktor yang berkaitan dengan kinerja dosen perlu mempertimbangkan definisi dan indikator kinerja yang digunakan dalam masing-masing penelitian.

Berdasarkan perbandingan literatur tersebut, terdapat empat kesenjangan yang saling berkaitan, yaitu empirical gap berupa perbedaan hasil hubungan antarfaktor, measurement gap berupa keragaman pengukuran kinerja, contextual gap berupa perbedaan kedudukan transformasi

FMI Jawa Timur XVIII 2026
e-ISSN: 3026-4499
Vol. 4
20-22 Oktober 2026

digital dan kondisi institusi, serta synthesis gap berupa kebutuhan untuk mengintegrasikan berbagai temuan ke dalam klasifikasi faktor yang lebih sistematis. Kesenjangan sintesis menjadi perhatian utama penelitian ini karena temuan terdahulu masih tersebar dalam berbagai kombinasi variabel, pendekatan, dan konteks. Dengan demikian, diperlukan kajian yang tidak hanya mengidentifikasi faktor-faktor yang telah diteliti, tetapi juga membandingkan pengukuran kinerja dan kedudukan transformasi digital untuk menghasilkan pemetaan yang lebih terstruktur.

Untuk menjawab kesenjangan tersebut, penelitian ini menggunakan pendekatan Systematic Literature Review (SLR) yang mengacu pada pedoman Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses (PRISMA 2020) dalam proses pelaporan identifikasi dan seleksi literatur (Page et al., 2021). Melalui proses penelusuran dan seleksi berdasarkan kriteria inklusi dan eksklusi, diperoleh 48 artikel empiris terbitan 2022–2026 untuk dianalisis lebih lanjut. Penelitian ini diarahkan untuk menjawab empat pertanyaan penelitian, yaitu:

RQ1: Faktor-faktor apa saja yang berkaitan dengan kinerja dosen berdasarkan hasil penelitian terdahulu?

RQ2: Bagaimana kinerja dosen dikonseptualisasikan dan diukur dalam penelitian terdahulu?

RQ3: Bagaimana transformasi digital diposisikan dalam penelitian mengenai kinerja dosen?

RQ4: Bagaimana faktor-faktor yang teridentifikasi dapat disintesis dan diklasifikasikan ke dalam dimensi yang relevan untuk peningkatan kinerja dosen?

Melalui keempat pertanyaan tersebut, penelitian ini bertujuan menghasilkan sintesis dan klasifikasi faktor-faktor yang berkaitan dengan kinerja dosen dengan mempertimbangkan keragaman temuan empiris, pengukuran kinerja, dan konteks transformasi digital. Hasil kajian diharapkan dapat menjadi landasan konseptual bagi penelitian selanjutnya serta pengembangan strategi peningkatan kinerja dosen dalam menghadapi transformasi digital pendidikan tinggi.

2. Tinjauan Literatur

Kinerja dosen merujuk pada pelaksanaan dan hasil pekerjaan akademik yang mencakup pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat sebagai bagian dari tanggung jawab perguruan tinggi. Dalam pelaksanaannya, kinerja tersebut dapat tercermin melalui kualitas pembelajaran, produktivitas penelitian, serta kontribusi dosen terhadap pengembangan institusi dan lingkungan akademik. Literatur terdahulu juga mengoperasionalkan kinerja melalui konsep job performance, task performance, dan contextual performance, yang memiliki penekanan berbeda dalam menilai pelaksanaan tugas dan kontribusi individu di tempat kerja. Perbedaan cakupan tersebut perlu diperhatikan karena indikator yang digunakan untuk mengukur hasil pekerjaan tidak selalu sama dengan faktor-faktor yang berkaitan dengan pencapaiannya (Handayani et al., 2025; Haryanto et al., 2023; Nabhan & Munajat, 2023).

Kajian mengenai kinerja dosen melibatkan berbagai faktor yang berasal dari karakteristik individu, lingkungan kelembagaan, dan pengaturan pekerjaan. Faktor individual dapat mencakup kemampuan, motivasi, dan komitmen dalam menjalankan tanggung jawab

e-ISSN: 3026-4499
Vol. 4
20-22 Oktober 2026

akademik, sedangkan faktor kelembagaan berkaitan dengan kepemimpinan, dukungan organisasi, serta kondisi lingkungan kerja. Di sisi lain, pengaturan pekerjaan, seperti beban kerja dan kejelasan peran, turut menjadi aspek yang perlu diperhatikan karena berkaitan dengan tuntutan yang dihadapi dosen dalam melaksanakan tugasnya. Faktor-faktor tersebut dapat berperan sebagai kondisi pendukung maupun kendala, tetapi hubungan dan kekuatan pengaruhnya perlu ditafsirkan berdasarkan rancangan penelitian, karakteristik responden, serta temuan empiris masing-masing studi (Ainun, 2024; Khaeruman et al., 2023; Setiawan, 2025).

Dalam pendidikan tinggi, transformasi digital mencakup perubahan proses dan cara kerja akademik melalui pemanfaatan teknologi dalam pembelajaran, penelitian, komunikasi, serta administrasi. Perubahan tersebut tidak hanya berkaitan dengan ketersediaan perangkat atau sistem digital, tetapi juga dengan kemampuan dosen untuk memahami, menggunakan, dan menyesuaikan teknologi dengan kebutuhan pekerjaannya. Oleh karena itu, literasi digital, kesiapan teknologi, integrasi teknologi dalam pelaksanaan tugas, serta tekanan akibat penggunaan teknologi menjadi konsep yang relevan untuk ditelaah. Meskipun demikian, transformasi digital tidak selalu ditempatkan sebagai variabel yang diuji secara langsung dalam penelitian kinerja dosen, melainkan dapat pula menjadi bagian dari konteks perubahan lingkungan kerja akademik (Mehmood, 2023; Muslimin et al., 2023; Wardhani et al., 2026).

Berdasarkan uraian tersebut, landasan konseptual penelitian ini digunakan untuk memahami perbedaan definisi dan pengukuran kinerja dosen, mengidentifikasi berbagai faktor yang berkaitan dengannya, serta menelaah kedudukan transformasi digital dalam penelitian terdahulu. Pemahaman ini diperlukan agar proses sintesis tidak hanya menghasilkan daftar faktor, tetapi juga mampu membedakan karakteristik dan ruang lingkup faktor yang ditemukan dalam literatur. Sebagai penelitian Systematic Literature Review (SLR) yang berorientasi pada pemetaan dan sintesis bukti empiris, penelitian ini dipandu oleh empat pertanyaan penelitian yang telah dirumuskan pada bagian Pendahuluan, tanpa mengembangkan hipotesis statistik.

3. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan Systematic Literature Review (SLR) untuk mengidentifikasi, menganalisis, dan menyintesis temuan empiris mengenai faktor-faktor yang berkaitan dengan kinerja dosen dalam konteks transformasi digital pendidikan tinggi. Pendekatan ini digunakan untuk memperoleh pemahaman yang terstruktur mengenai faktor-faktor kinerja dosen, variasi pengukurannya, serta kedudukan transformasi digital dalam penelitian terdahulu. Proses identifikasi dan seleksi literatur dilaporkan dengan mengacu pada pedoman Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses (PRISMA 2020) (Page et al., 2021) guna mendukung transparansi dan keterlacakan proses tinjauan.

Penelusuran literatur dilakukan melalui platform Consensus pada 4 Juli dan 15 September 2026. Pencarian awal menerapkan filter tahun publikasi 2019–2026, minimal satu sitasi, dan ketersediaan akses terbuka (*open access*). Strategi pencarian menggunakan kombinasi kata kunci (*keyword-based search*) dan pertanyaan dalam bahasa alami (*natural language queries*) untuk menjangkau penelitian yang membahas kinerja dosen, faktor-faktor yang berkaitan dengannya, serta transformasi digital dalam pendidikan tinggi. Penelusuran mencakup

e-ISSN: 3026-4499
Vol. 4
20-22 Oktober 2026

penelitian yang secara langsung mengkaji teknologi digital maupun penelitian mengenai faktor-faktor kinerja dosen secara umum. Strategi tersebut memungkinkan identifikasi temuan empiris yang lebih luas tanpa membatasi kajian hanya pada artikel yang menggunakan istilah transformasi digital secara eksplisit. Rumusan pencarian disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1. Rumusan Pencarian Literatur melalui Consensus

Kode	Search Query
SQ1	lecturer performance digital transformation higher education
SQ2	lecturer job performance digital technology
SQ3	lecturer performance digitalization higher education
SQ4	lecturer performance ICT integration higher education
SQ5	factors influencing lecturer performance digital transformation
SQ6	factors affecting academic staff performance digital transformation
SQ7	determinants of lecturer job performance digital technology
SQ8	determinants of academic staff performance higher education digital transformation
SQ9	drivers of lecturer performance digital transformation
SQ10	barriers to lecturer performance digital transformation
SQ11	What factors influence lecturers' job performance in the context of digital transformation in higher education?
SQ12	Model Strategi Peningkatan Kinerja Dosen pada Perguruan Tinggi Swasta dalam Menghadapi Transformasi Digital di Kabupaten Garut
SQ13	What are the determinants of lecturers' job performance when using digital technologies in higher education?
SQ14	What factors enable or hinder faculty performance during digital transformation in universities?

Seleksi artikel dilakukan berdasarkan kriteria inklusi dan eksklusi untuk memastikan relevansi studi dengan tujuan penelitian.

Kriteria inklusi meliputi: (1) Artikel penelitian empiris yang diterbitkan dalam jurnal ilmiah pada periode 2022–2026, berbahasa Indonesia atau Inggris, dan dilakukan di wilayah Asia. (2) Penelitian yang secara langsung membahas kinerja dosen dan faktor-faktor yang berkaitan dengannya, baik dalam konteks transformasi digital maupun secara umum. (3) Artikel yang tersedia dalam teks lengkap dan menyajikan temuan empiris mengenai faktor-faktor atau pengukuran kinerja dosen.

Kriteria eksklusi meliputi: (1) Artikel di luar periode, bahasa, atau wilayah yang ditetapkan, publikasi nonempiris, serta artikel duplikat. (2) Penelitian yang tidak berfokus pada kinerja dosen atau hanya membahas penggunaan teknologi tanpa keterkaitan dengan kinerja dosen. (3) Artikel yang tidak tersedia dalam teks lengkap atau tidak menyajikan informasi yang memadai mengenai kinerja dosen.

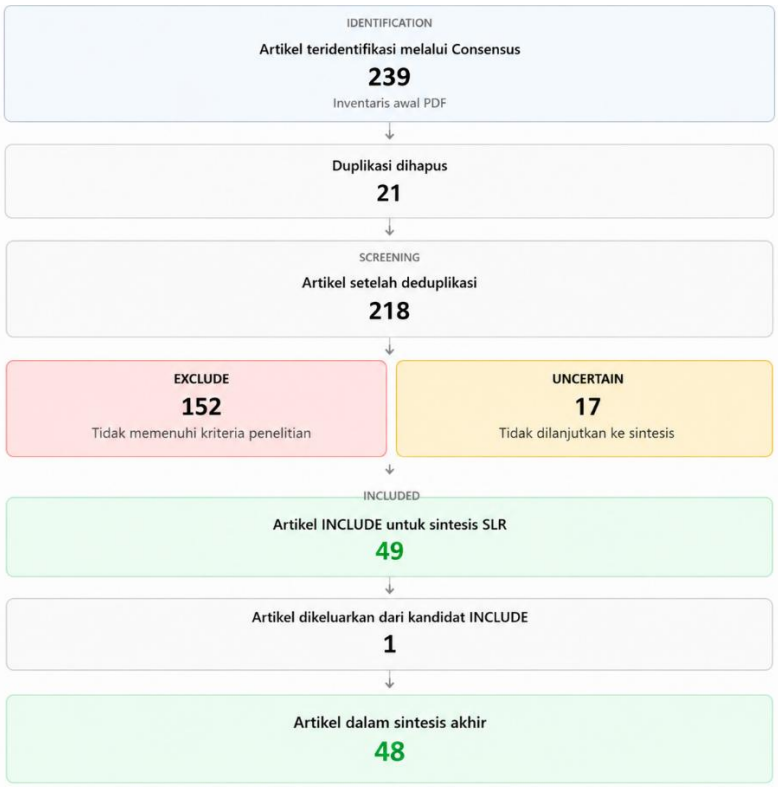
FMI Jawa Timur XVIII 2026
e-ISSN: 3026-4499
Vol. 4
20-22 Oktober 2026

Pembatasan periode publikasi 2022–2026 bertujuan memperoleh bukti empiris yang relatif mutakhir, sedangkan pemilihan wilayah Asia dimaksudkan untuk meningkatkan relevansi kontekstual hasil sintesis terhadap pendidikan tinggi di Indonesia. Penelitian yang melibatkan staf akademik secara umum dinilai berdasarkan kesesuaian populasi dan luaran penelitian dengan fokus kinerja dosen.

Proses identifikasi dan seleksi literatur dilakukan melalui pengumpulan hasil pencarian, pemeriksaan duplikasi, penyaringan kesesuaian, dan peninjauan kelayakan artikel. Berdasarkan inventaris awal, terkumpul 239 berkas artikel. Pemeriksaan duplikasi mengidentifikasi 21 berkas berulang sehingga tersisa 218 artikel untuk proses penyaringan. Berdasarkan keputusan screening yang terdokumentasi, sebanyak 152 artikel dikategorikan sebagai EXCLUDE, 17 artikel sebagai UNCERTAIN, dan 49 artikel sebagai kandidat INCLUDE. Artikel berstatus EXCLUDE dinilai tidak memenuhi satu atau lebih kriteria penelitian, sedangkan artikel berstatus UNCERTAIN belum dapat dipastikan kelayakannya berdasarkan informasi yang tersedia. Sebanyak 17 artikel UNCERTAIN tidak dilanjutkan ke tahap sintesis dan dicatat sebagai keterbatasan proses seleksi.

Setelah peninjauan dan rekonsiliasi akhir, satu artikel dari kelompok kandidat INCLUDE dikeluarkan berdasarkan penilaian kesesuaian korpus. Dengan demikian, diperoleh 48 artikel empiris sebagai korpus akhir penelitian. Alur identifikasi dan seleksi disajikan pada Gambar 1 berdasarkan rekonsiliasi inventaris penelitian. Namun, pembagian artikel yang dikeluarkan pada tahap penapisan judul dan abstrak serta penilaian teks lengkap belum terdokumentasi secara terpisah. Oleh karena itu, alur yang disajikan merupakan ringkasan keputusan seleksi yang mengacu pada prinsip transparansi PRISMA 2020 dan belum merepresentasikan seluruh komponen diagram alir PRISMA 2020.

FMI Jawa Timur XVIII 2026
e-ISSN: 3026-4499
Vol. 4
20-22 Oktober 2026



Gambar 2. Identifikasi dan Seleksi Studi (referensi: Hasil pengolahan inventaris dan master screening penelitian.)

Data dari 48 artikel terpilih diekstraksi menggunakan matriks terstruktur yang mencakup penulis dan tahun publikasi, lokasi penelitian, karakteristik responden, desain penelitian, faktor-faktor yang diteliti, konseptualisasi dan pengukuran kinerja dosen, kedudukan transformasi digital, serta temuan utama. Informasi mengenai arah hubungan dan signifikansi statistik dicatat apabila dilaporkan dalam artikel. Ekstraksi data digunakan untuk membandingkan karakteristik dan temuan antarstudi secara sistematis.

Analisis dilakukan menggunakan sintesis naratif-tematik berdasarkan empat pertanyaan penelitian. Pertama, faktor-faktor yang berkaitan dengan kinerja dosen diidentifikasi dan dibandingkan berdasarkan temuan empiris (RQ1). Kedua, konseptualisasi dan pengukuran kinerja dosen dipetakan untuk mengidentifikasi variasi definisi serta indikator yang digunakan (RQ2). Ketiga, kedudukan transformasi digital dianalisis berdasarkan perannya sebagai faktor yang diuji secara empiris, bagian dari lingkungan kerja, atau konteks perubahan pendidikan tinggi (RQ3). Keempat, faktor-faktor yang teridentifikasi disintesis dan diklasifikasikan ke dalam lima dimensi tematik, yaitu individual, kepemimpinan, organisasi, karakteristik pekerjaan, serta teknologi dan transformasi digital (RQ4).

Interpretasi hasil mempertimbangkan perbedaan desain penelitian, karakteristik responden,

indikator kinerja, serta arah dan konsistensi temuan empiris. Frekuensi kemunculan suatu faktor dalam literatur tidak secara otomatis diartikan sebagai ukuran kekuatan pengaruh atau tingkat kepentingannya. Dengan demikian, hasil sintesis digunakan untuk memetakan keragaman faktor dan hubungan empiris yang dilaporkan dalam penelitian terdahulu, serta memberikan dasar konseptual bagi pembahasan peningkatan kinerja dosen dalam konteks transformasi digital pendidikan tinggi.

4. Hasil dan Pembahasan

Berdasarkan proses identifikasi dan seleksi literatur, sebanyak 48 artikel empiris yang diterbitkan pada periode 2022–2026 disertakan dalam sintesis. Artikel-artikel tersebut mengkaji kinerja dosen melalui berbagai pendekatan, mulai dari karakteristik individu, kepemimpinan, kondisi organisasi, karakteristik pekerjaan, hingga penggunaan teknologi digital. Keragaman tersebut menunjukkan bahwa penelitian mengenai kinerja dosen tidak terbatas pada satu kelompok faktor atau satu bentuk pengukuran. Sebagian studi secara eksplisit mengkaji transformasi digital, sedangkan studi lainnya menelaah faktor-faktor yang berkaitan dengan kinerja dosen dalam konteks pekerjaan akademik secara umum. Ringkasan fokus dan relevansi seluruh artikel terpilih disajikan pada Tabel 2.

Tabel 2. Ringkasan Artikel Inklusi

No.	Penulis (Tahun)	Negara Penelitian	Fokus Penelitian
1	Wardhani et al. (2026)	Indonesia	Adaptasi teknologi dan agility dalam kaitannya dengan kinerja dosen.
2	Titirloloby et al. (2025)	Indonesia	Transformasi digital dan pelaksanaan Tri Dharma.
3	Sarmento et al. (2024)	Timor-Leste	Kepemimpinan, berbagi pengetahuan, dan adaptabilitas.
4	Chhibber et al. (2024)	India	Sikap terhadap teknologi digital, keterikatan kerja, dan kinerja.
5	Malik et al. (2025)	Indonesia	Kepemimpinan digital dan kepuasan kerja.
6	Asrin et al. (2024)	Indonesia	Kepemimpinan strategis.
7	Tripathi & Urkude (2022)	India	Transformasi digital dan kinerja pengajar pendidikan tinggi.
8	Masnun et al. (2025)	Indonesia	Kompetensi, budaya akademik, dan penguasaan teknologi.
9	Suryanto et al. (2022)	Indonesia	Kecemasan TIK, gangguan pekerjaan, dan efikasi diri.
10	Kosasih et al. (2024)	Indonesia	Kompetensi digital, kesejahteraan psikologis, dan servant leadership.
11	Khuc & Nguyen (2025)	Vietnam	Transformasi digital, kepuasan kerja, dan tekanan kerja.
12	Sun & Yoon (2025)	Tiongkok	Transformasi digital, efikasi diri, dan kesesuaian

e-ISSN: 3026-4499
Vol. 4
20-22 Oktober 2026

			teknologi dengan tugas.
13	Pratiwi et al. (2022)	Indonesia	Kepemimpinan digital dan pembelajaran adaptif.
14	Yani et al. (2026)	Indonesia	Kesiapan digital, komitmen, keterikatan kerja, dan produktivitas.
15	Muslimin et al. (2023)	Indonesia	Literasi digital, technostress, dan kinerja pengajaran.
16	Aziz et al. (2024)	Indonesia	Kepemimpinan spiritual, budaya organisasi, dan efikasi diri.
17	Lubis (2024)	Indonesia	Kompetensi, komunikasi internal, dan kepuasan kerja.
18	Mahpud et al. (2024)	Indonesia	Servant leadership, pemberdayaan, motivasi, dan kepercayaan.
19	Ma'ruf et al. (2025)	Indonesia	Kompetensi dan kualitas publikasi dosen.
20	Agustina (2025)	Indonesia	Kebahagiaan organisasi dan komitmen organisasi.
21	Khaeruman et al. (2023)	Indonesia	Iklim organisasi, komunikasi, kepemimpinan, dan kepuasan kerja.
22	Setiawan (2025)	Indonesia	Motivasi, kompetensi, dan disiplin kerja.
23	Lazuardi et al. (2023)	Indonesia	Kepemimpinan transformasional/transaksional, kompetensi, dan motivasi.
24	Kahpi et al. (2024)	Indonesia	Keseimbangan kerja–kehidupan dan keterikatan kerja.
25	Haryanti et al. (2025)	Indonesia	Kepemimpinan transformasional, pembelajaran organisasi, dan keputusan.
26	Wong et al. (2024)	Malaysia	Efikasi diri, self-esteem, keterikatan kerja, dan perilaku kewargaan organisasi.
27	Zulpikar et al. (2024)	Indonesia	Budaya organisasi, pelatihan, imbalan, dan keterikatan kerja.
28	Nurtjahjani et al. (2024)	Indonesia	Kepemimpinan, budaya organisasi, dan perilaku tulus.
29	Atmawidjaja et al. (2023)	Indonesia	Kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi.
30	Guterres & Pereira (2025)	Timor-Leste	Fasilitas pembelajaran dan motivasi.
31	Mehmood (2023)	Pakistan	Kepemimpinan digital, integrasi teknologi, dan kinerja tugas.
32	Ainun (2024)	Indonesia	Beban kerja, tekanan waktu, dan ketidakjelasan peran.
33	Noor et al. (2023)	Indonesia	Pengembangan kepemimpinan dan budaya organisasi.
34	Safari (2022)	Indonesia	Kepemimpinan transformasional dan kemampuan inovatif.

e-ISSN: 3026-4499
Vol. 4
20-22 Oktober 2026

35	Setyaningsih & Sukono (2022)	Indonesia	Faktor kinerja dosen pada masa pandemi.
36	Kamma et al. (2023)	Indonesia	Kompetensi, kompensasi, motivasi, dan penjaminan mutu.
37	Handayani et al. (2025)	Indonesia	Perilaku inovatif, kinerja tugas, dan kinerja kontekstual.
38	Hamid et al. (2025)	Indonesia	Transformasi teknologi digital, efektivitas pengajaran, kepemimpinan akademik, dan kesiapan infrastruktur.
39	Bui et al. (2025)	Vietnam	Gaji, kepemimpinan, pelatihan, dan motivasi.
40	Ningrum et al. (2024)	Indonesia	Kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja.
41	Triyono et al. (2024)	Indonesia	Kepemimpinan, pelatihan, keterikatan kerja, dan kompensasi.
42	Nguyen (2023)	Vietnam	Faktor organisasi dan kinerja dosen dalam blended learning.
43	Tep & Rosli (2025)	Kamboja	Kepuasan kerja dan kinerja dosen perguruan tinggi swasta.
44	Hatta (2022)	Indonesia	Kepemimpinan, disiplin kerja, dan komitmen.
45	Haryanto et al. (2023)	Indonesia	Faktor kinerja penelitian dosen penerima pendanaan eksternal.
46	Nabhan & Munajat (2023)	Indonesia	Identifikasi organisasi, etos kerja, keterikatan kerja, dan komitmen.
47	Amin (2022)	Indonesia	Komitmen organisasi, kompetensi, dan kepuasan kerja.
48	Fiernaningsih et al. (2023)	Indonesia	Dukungan organisasi, kepemimpinan, keterikatan kerja, dan perilaku inovatif.

(referensi: Hasil pengolahan master SLR 48 artikel)

Berdasarkan hasil telaah artikel yang dirangkum pada Tabel 2, faktor-faktor yang berkaitan dengan kinerja dosen dapat dikelompokkan ke dalam lima dimensi, yaitu individual, kepemimpinan, organisasi, karakteristik pekerjaan, serta teknologi dan transformasi digital. Dimensi individual mencakup kompetensi, motivasi, efikasi diri, komitmen, keterikatan kerja, dan kemampuan beradaptasi. Kompetensi berkaitan dengan kemampuan dosen dalam melaksanakan tanggung jawab akademik, sedangkan motivasi dan komitmen mencerminkan dorongan serta kesediaan individu untuk menjalankan tugas secara konsisten. Sejumlah penelitian mengkaji kompetensi dan motivasi dalam kaitannya dengan kinerja dosen (Amin, 2022; Kamma et al., 2023; Setiawan, 2025). Penelitian lainnya memperluas perhatian pada kesejahteraan psikologis, komitmen organisasi, dan kemampuan beradaptasi terhadap perubahan lingkungan kerja (Agustina, 2025; Kosasih et al., 2024; Sarmento et al., 2024). Keragaman temuan tersebut memperlihatkan bahwa kinerja dosen tidak hanya perlu dipahami dari penguasaan kemampuan profesional, tetapi juga dari kondisi psikologis, keterlibatan dalam

e-ISSN: 3026-4499
Vol. 4
20-22 Oktober 2026

pekerjaan, serta kesiapan individu dalam merespons perubahan tuntutan akademik.

Pada dimensi kepemimpinan, penelitian terdahulu membahas berbagai pendekatan, seperti kepemimpinan strategis, transformasional, spiritual, dan servant leadership (Asrin et al., 2024; Aziz et al., 2024; Lazuardi et al., 2023; Mahpud et al., 2024). Meskipun memiliki karakteristik yang berbeda, pendekatan-pendekatan tersebut menempatkan kepemimpinan sebagai bagian dari proses pengarahan, pemberian dukungan, dan pembentukan kondisi yang memungkinkan dosen melaksanakan pekerjaannya. Seiring berkembangnya penggunaan teknologi di perguruan tinggi, perhatian penelitian juga mulai mengarah pada kepemimpinan digital, terutama dalam mendukung adaptasi dan pemanfaatan teknologi dalam pekerjaan akademik (Malik et al., 2025; Mehmood, 2023; Pratiwi et al., 2022). Sementara itu, dimensi organisasi mencakup budaya dan iklim kerja, komunikasi, dukungan kelembagaan, pelatihan, kompensasi, serta ketersediaan fasilitas (Fiernaningsih et al., 2023; Khaeruman et al., 2023; Triyono et al., 2024; Zulpikar et al., 2024). Faktor-faktor tersebut menggambarkan kondisi kelembagaan yang dapat mendukung dosen dalam menjalankan tugasnya, baik melalui penyediaan sumber daya, pengembangan kemampuan, maupun lingkungan kerja yang kondusif. Dengan demikian, kepemimpinan dan organisasi merupakan dua dimensi yang saling berkaitan secara konseptual, tetapi tetap perlu dibedakan karena kepemimpinan menekankan peran dan pendekatan pemimpin, sedangkan organisasi mencakup sistem, kebijakan, serta dukungan kelembagaan yang lebih luas.

Dimensi karakteristik pekerjaan mencakup beban kerja, tekanan waktu, kejelasan peran, dan keseimbangan kerja–kehidupan (Ainun, 2024; Kahpi et al., 2024). Faktor-faktor ini berkaitan dengan bagaimana pekerjaan akademik diatur dan tuntutan yang dihadapi dosen dalam melaksanakan tanggung jawabnya. Dosen tidak hanya menjalankan kegiatan pembelajaran, tetapi juga memiliki kewajiban penelitian, pengabdian kepada masyarakat, serta berbagai tugas administratif. Oleh karena itu, pengaturan beban kerja dan kejelasan tanggung jawab menjadi aspek yang relevan dalam memahami kondisi pelaksanaan pekerjaan akademik. Adapun dimensi teknologi dan transformasi digital mencakup literasi dan kompetensi digital, kesiapan teknologi, integrasi teknologi, serta technostress (Chhibber et al., 2024; Muslimin et al., 2023; Wardhani et al., 2026; Yani et al., 2026). Penelitian lain membahas transformasi digital dalam kaitannya dengan kepuasan kerja, tekanan kerja, efikasi diri digital, dan kesesuaian teknologi dengan tugas (Khuc & Nguyen, 2025; Sun & Yoon, 2025). Hal ini memperlihatkan bahwa penggunaan teknologi dalam pekerjaan akademik tidak hanya berkaitan dengan kemampuan mengoperasikan perangkat atau aplikasi, tetapi juga dengan kesiapan dosen untuk beradaptasi, dukungan yang tersedia, dan kesesuaian teknologi dengan kebutuhan pekerjaannya.

Meskipun demikian, transformasi digital memiliki kedudukan yang berbeda dalam penelitian terdahulu. Sebagian studi secara langsung mengkaji penggunaan atau adopsi teknologi dalam hubungannya dengan kinerja dosen (Chhibber et al., 2024; Tripathi & Urkude, 2022). Dalam kelompok penelitian ini, teknologi menjadi bagian utama dari hubungan yang dianalisis, baik melalui penggunaan perangkat digital, penerimaan teknologi, maupun perubahan proses pembelajaran. Sebaliknya, penelitian lainnya lebih menekankan faktor-faktor kinerja dosen dalam konteks pendidikan tinggi secara umum, seperti kepemimpinan, disiplin kerja, dan kondisi organisasi, tanpa secara khusus menguji transformasi digital (Hatta, 2022; Noor et al.,

e-ISSN: 3026-4499
Vol. 4
20-22 Oktober 2026

2023; Safari, 2022). Perbedaan fokus tersebut penting diperhatikan karena tidak semua faktor yang teridentifikasi memiliki bukti empiris langsung dalam konteks transformasi digital. Namun, penelitian yang tidak secara eksplisit membahas teknologi tetap memberikan pemahaman mengenai kondisi individual dan kelembagaan yang berkaitan dengan pelaksanaan pekerjaan dosen. Dengan demikian, sintesis perlu membedakan temuan yang secara langsung membahas teknologi dari temuan yang memberikan landasan pemahaman lebih luas mengenai kinerja dosen.

Dari sisi pengukuran, kinerja dosen juga dikonseptualisasikan dan dioperasionalkan secara beragam. Sebagian penelitian menggunakan pelaksanaan tugas pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat sebagai cakupan kinerja akademik (Kosasih et al., 2024; Titirloloby et al., 2025). Penelitian lainnya lebih spesifik menilai kinerja penelitian melalui produktivitas atau kualitas publikasi ilmiah (Haryanto et al., 2023; Ma'ruf et al., 2025). Selain itu, terdapat penelitian yang menggunakan konsep job performance, task performance, dan contextual performance untuk menggambarkan pelaksanaan tugas utama serta kontribusi dosen dalam lingkungan kerjanya (Handayani et al., 2025; Nabhan & Munajat, 2023). Perbedaan tersebut menunjukkan bahwa istilah kinerja dosen tidak selalu merujuk pada indikator yang sama dalam setiap penelitian. Oleh karena itu, hasil penelitian terdahulu perlu dibaca dengan mempertimbangkan definisi dan indikator kinerja yang digunakan. Pembedaan ini juga diperlukan agar faktor-faktor yang berkaitan dengan kinerja, seperti kompetensi, kepemimpinan, dan dukungan organisasi, tidak dicampuradukkan dengan indikator yang digunakan untuk menilai hasil pekerjaan dosen.

Berdasarkan kesamaan karakteristik konseptual dari berbagai penelitian tersebut, faktor-faktor yang teridentifikasi selanjutnya disintesis ke dalam lima dimensi sebagaimana disajikan pada Tabel 3. Pengelompokan dilakukan dengan mempertimbangkan sumber dan karakteristik masing-masing faktor, sehingga faktor yang memiliki keterkaitan konseptual ditempatkan dalam dimensi yang sama. Klasifikasi ini tidak dimaksudkan untuk menyatakan bahwa seluruh faktor memiliki tingkat pengaruh yang setara atau bahwa hubungan antardimensi telah terbukti secara empiris. Sebaliknya, hasil sintesis memberikan kerangka pemetaan yang lebih terstruktur untuk memahami faktor-faktor yang berkaitan dengan kinerja dosen, sekaligus menunjukkan aspek-aspek yang perlu dipertimbangkan dalam penelitian lanjutan mengenai peningkatan kinerja dosen dalam konteks transformasi digital pendidikan tinggi.

Tabel 3. Sintesis dan Klasifikasi Faktor yang Berkaitan dengan Kinerja Dosen

Dimensi	Faktor yang Teridentifikasi	Sumber Penelitian
Individual	Kompetensi, motivasi, efikasi diri, komitmen organisasi, keterikatan kerja, kesejahteraan psikologis, adaptabilitas	Amin (2022); Agustina (2025); Kamma et al. (2023); Kosasih et al. (2024); Sarmento et al. (2024); Setiawan (2025); Wong et al. (2024)
Kepemimpinan	Kepemimpinan strategis, transformasional, spiritual, *servant*	Asrin et al. (2024); Aziz et al. (2024); Lazuardi et al. (2023);

FMI Jawa Timur XVIII 2026
e-ISSN: 3026-4499
Vol. 4
20-22 Oktober 2026

	leadership, kepemimpinan digital, pemberdayaan	Mahpud et al. (2024); Malik et al. (2025); Mehmood (2023); Pratiwi et al. (2022)
Organisasi	Budaya organisasi, iklim kerja, komunikasi internal, dukungan organisasi, pelatihan, kompensasi, fasilitas, lingkungan kerja	Fiernaningsih et al. (2023); Guterres & Pereira (2025); Khaeruman et al. (2023); Ningrum et al. (2024); Triyono et al. (2024); Zulpikar et al. (2024)
Karakteristik pekerjaan	Beban kerja, tekanan waktu, kejelasan peran, keseimbangan kerja–kehidupan	Ainun (2024); Kahpi et al. (2024); Suryanto et al. (2022)
Teknologi dan transformasi digital	Kompetensi digital, literasi digital, kesiapan digital, adaptasi teknologi, integrasi teknologi, kesesuaian teknologi dengan tugas, *technostress*	Chhibber et al. (2024); Khuc & Nguyen (2025); Muslimin et al. (2023); Sun & Yoon (2025); Tripathi & Urkude (2022); Wardhani et al. (2026); Yani et al. (2026)

(referensi: Hasil sintesis literatur, 2022–2026)

Hasil sintesis pada Tabel 3 menunjukkan bahwa faktor-faktor yang berkaitan dengan kinerja dosen mencakup lima dimensi, yaitu individual, kepemimpinan, organisasi, karakteristik pekerjaan, serta teknologi dan transformasi digital. Kelima dimensi tersebut memperlihatkan bahwa kinerja dosen tidak hanya berkaitan dengan kemampuan individu, tetapi juga dengan dukungan kepemimpinan, kondisi kelembagaan, dan tuntutan pekerjaan akademik. Dalam konteks transformasi digital, kompetensi dan kesiapan teknologi menjadi aspek yang relevan, namun pemanfaatannya perlu didukung oleh lingkungan organisasi dan pengaturan pekerjaan yang sesuai. Dengan demikian, hasil klasifikasi ini memberikan pemahaman yang lebih terintegrasi mengenai faktor-faktor yang berkaitan dengan kinerja dosen.

Jika ditinjau secara keseluruhan, penelitian terdahulu memiliki fokus yang beragam dalam menjelaskan kinerja dosen. Sebagian penelitian menekankan kompetensi, motivasi, dan komitmen individu (Amin, 2022; Kamma et al., 2023), sedangkan penelitian lainnya membahas kepemimpinan dan dukungan organisasi (Fiernaningsih et al., 2023; Haryanti et al., 2025). Sementara itu, penelitian dalam konteks digital mengkaji kesiapan teknologi, kompetensi digital, dan integrasi teknologi dalam pekerjaan akademik (Chhibber et al., 2024; Muslimin et al., 2023; Wardhani et al., 2026). Perbedaan fokus tersebut menunjukkan bahwa faktor-faktor kinerja dosen telah dikaji melalui berbagai pendekatan, tetapi belum seluruhnya ditempatkan dalam kerangka yang mengintegrasikan aspek individual, kelembagaan, pekerjaan, dan teknologi. Oleh karena itu, sintesis lima dimensi ini memberikan dasar konseptual untuk memahami faktor-faktor kinerja dosen secara lebih menyeluruh dalam konteks transformasi digital pendidikan tinggi.

e-ISSN: 3026-4499
Vol. 4
20-22 Oktober 2026

5. Kesimpulan

Berdasarkan sintesis terhadap 48 artikel empiris yang diterbitkan pada periode 2022–2026, penelitian ini mengidentifikasi lima dimensi faktor yang berkaitan dengan kinerja dosen, yaitu individual, kepemimpinan, organisasi, karakteristik pekerjaan, serta teknologi dan transformasi digital. Hasil telaah juga menunjukkan bahwa kinerja dosen dikonseptualisasikan dan diukur secara beragam, mulai dari pelaksanaan Tri Dharma perguruan tinggi hingga job performance, task performance, dan contextual performance. Sementara itu, transformasi digital memiliki kedudukan yang berbeda dalam penelitian terdahulu, baik sebagai faktor yang secara langsung dikaji dalam hubungannya dengan kinerja maupun sebagai bagian dari konteks pelaksanaan pekerjaan akademik. Keragaman tersebut menunjukkan pentingnya memahami kinerja dosen melalui pendekatan yang mempertimbangkan berbagai faktor secara terintegrasi.

Kontribusi utama penelitian ini terletak pada sintesis dan klasifikasi faktor-faktor kinerja dosen ke dalam lima dimensi yang dapat menjadi dasar konseptual bagi pengembangan penelitian selanjutnya. Namun, hasil sintesis belum dapat menentukan tingkat kepentingan relatif setiap faktor karena adanya perbedaan pendekatan, indikator, dan konteks penelitian. Oleh karena itu, penelitian mendatang disarankan untuk memvalidasi faktor-faktor yang teridentifikasi melalui penilaian ahli dan mengembangkan struktur kriteria serta subkriteria yang relevan dengan konteks perguruan tinggi. Pendekatan pengambilan keputusan multikriteria, seperti *Analytic Hierarchy Process* (AHP), selanjutnya dapat digunakan untuk menentukan prioritas faktor sebagai dasar perumusan strategi peningkatan kinerja dosen dalam menghadapi transformasi digital pendidikan tinggi.

Referensi

Agustina, G. (2025). Organizational happiness character on lecturer performance: mediating organizational commitment. Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan, 13(4). https://doi.org/10.37641/jimkes.v13i4.3420

Ainun, A. N. A. (2024). Analysis of job demands for private university lecturers in Makassar city. Indonesian Journal of Innovation Multidisciplinary Research, 2(1), 117–125. https://doi.org/10.69693/ijim.v2i1.158

Amin, M. S. (2022). Organizational commitment, competence on job satisfaction and lecturer performance: social learning theory approach. Golden Ratio of Human Resource Management, 2(1), 40–56. https://doi.org/10.52970/grhrm.v2i1.156

Asrin, A., Sudirman, S., Makki, M., & Maulyda, M. A. (2024). El liderazgo de calidad estratégica para la mejora del desempeño docente hacia la excelencia universitaria. Revista de Educación y Derecho, 29. https://doi.org/10.1344/REYD2024.29.44780

Atmawidjaja, E. H., Hardhienata, S., & Retnowati, R. (2023). Factors that influence the performance of lecturers in lampung Indonesia. East Asian Journal of Multidisciplinary Research, 2(7), 3089–3098. https://doi.org/10.55927/eajmr.v2i7.5370

Aziz, A., Rachman, P., Juliansyah, J., & Murfi, A. (2024). Spiritual leadership, organizational

culture, and self-efficacy as predictors of lecturer performance in indonesian higher education: a PLS-SEM analysis in probolinggo. Jurnal Pendidikan Islam, 13(2), 107–117. https://doi.org/10.14421/jpi.2024.132.107-117

Bui, H. P., Nguyen, D. N., Luu, H. V., & Nguyen, T. T. H. (2025). Assessing the impact of motivational factors on the job performance of lecturers at Vietnam national university, Hanoi. Multidisciplinary Science Journal, 7, e2025070. https://doi.org/10.31893/multiscience.2025070

Chhibber, S., Rawat, B., Chaubey, D. S., & Khugshal, R. (2024). Identifying factors influencing faculty attitude towards digital technology in higher education and its impact on faculty engagement and work performance: a mediating analysis. F1000Research, 13, 960. https://doi.org/10.12688/f1000research.153016.1

Fiernaningsih, N., Herijanto, P., & Widayani, A. (2023). Role of innovative work behavior of vocational lecturer in Indonesia. Knowledge and Performance Management, 7(1), 104–114. https://doi.org/10.21511/kpm.07(1).2023.08

Guterres, A., & Pereira, M. M. (2025). The influence of perceived facility provision and work motivation on faculty performance. Eduvest: Journal of Universal Studies, 5(1), 331–336. https://doi.org/10.59188/eduvest.v5i1.50262

Hamid, A., Yuniarsih, T., Disman, D., & Santoso, B. (2025). The impact of digital technology transformation on lecturer performance in higher education: an innovation diffusion perspective. Journal Evaluation in Education, 6(2), 611–617. https://doi.org/10.37251/jee.v6i2.1526

Handayani, R., Widodo, W., Umalihayati, U., Megawati, M., Damanik, J., & Prasetiawan, S. T. (2025). Factors of innovative behavior affecting indonesian lecturers' contextual and task performance. Knowledge and Performance Management, 9(1), 174–191. https://doi.org/10.21511/kpm.09(1).2025.13

Hanh, N. T. T. (2023). Organizational factors affecting lecturer performance in HEIS in the context of blended learning: an empirical study in Vietnam. Journal of Higher Education Policy and Leadership Studies, 4(4), 32–49. https://doi.org/10.61186/johepal.4.4.32

Haryanti, N., Soebiantoro, S., & Permanasari, E. Y. (2025). Transformational leadership and lecturer performance: the mediating role of organizational learning and decision-making. Tarbawi: Jurnal Keilmuan Manajemen Pendidikan, 11(2), 193–202. https://doi.org/10.32678/tarbawi.v11i02.11326

Haryanto, H., Kholis, N., Hadi, S., Apino, E., AM, M. A., & Trizkyana, C. K. (2023). Determinant factors affecting the research performance of lecturers receiving external funds. Research and Evaluation in Education, 9(2), 198–209. https://doi.org/10.21831/reid.v9i2.68457

Hatta, M. (2022). Impact on transformational, professional leaders and work discipline on lecturer performance through organizational commitment of private university at LLDIKTI

FMI Jawa Timur XVIII 2026
e-ISSN: 3026-4499
Vol. 4
20-22 Oktober 2026

region ix. Qalamuna: Jurnal Pendidikan, Sosial, dan Agama, 14(1), 901–914. https://doi.org/10.37680/qalamuna.v14i1.5057

Kahpi, H. S., Wandi, D., Kusuma, H. W., & Priadi, M. D. (2024). Determinants of work life balance on lecturer performance mediated by work engagement. International Journal of Current Science Research and Review, 7(2), 921–929. https://doi.org/10.47191/ijcsrr/V7-i2-06

Kamma, A. W., Budiyanto, B., & Suwitho, S. (2023). The city of tidore kepulauan in Indonesia: lecturer performance in private higher education. International Journal of Economics, Business and Management Research, 7(2). https://doi.org/10.51505/IJEBMR.2023.7211

Khaeruman, K., Hubeis, M., & Yusnita, N. (2023). Increasing lecturer performance through organizational climate, interpersonal communication, transformational leadership with job satisfaction as an intervening variable. International Journal of Economy, Education, and Entrepreneurship, 3(3). https://doi.org/10.53067/ije3.v3i3.228

Khuc, N. K., & Nguyen, H. (2025). The impact of digital transformation on job performance: the mediating role of job satisfaction and work pressure. Ho Chi Minh City Open University Journal of Science: Economics and Business Administration, 15(6), 57–73. https://doi.org/10.46223/HCMCOUJS.econ.en.15.6.3935.2025

Kosasih, H., Susanto, S., Fadli, A., Alimin, E., & Salqaura, S. A. (2024). Transforming lecturer performance: the mediating role of servant leadership in enhancing digital competence and psychological well-being. Society, 12(2). https://doi.org/10.33019/society.v12i2.739

Lazuardi, R., Arafah, W., & Suharjo, B. (2023). The influence of transformational leadership, transactional leadership and lecturers' competence on the performance of naval staff and command school lecturers mediated by motivation. International Journal of Social Research, 3. https://doi.org/10.55324/josr.v2i7.1220

Lubis, I. S. L. (2024). The influence of competence and internal communication on lecturer performance at private universities in medan city. Journal of Information Systems Management and Digital Business, 2(1). 10.70248/jismdb.v2i1.1232

Ma'ruf, C., Ramdhan, M., & Gaffar, I. (2025). The effect of competence and publication quality on lecturer performance within the pemalang islamic religious institute, central java. Humanities Journal of University of Zakho, 13(2), 292–299. https://doi.org/10.26436/hjuoz.2025.13.2.1619

Mahpud, M., Setyaningsih, S., & Sunardi, O. (2024). Improving lecturer performance through strengthening service leadership, empowerment, achievement motivation, and trust in muhammadiyah tangerang university lecturers. International Journal of Business and Social Science Research, 5(6). https://doi.org/10.47742/ijbssr.v5n6p2

Malik, A. J., Yahya, S. D., & Aras, R. A. (2025). Fostering a digital culture in Indonesian higher education: The impact of digital leadership on lecturer performance and organizational citizenship behaviour. Journal of Information Systems Engineering and Management, 10(35s).

FMI Jawa Timur XVIII 2026
e-ISSN: 3026-4499
Vol. 4
20-22 Oktober 2026

https://doi.org/10.52783/jisem.v10i35s.5997

Masnun, A., Aima, H., & Yenni, Z. (2025). Determinants of lecturer performance through competencies, leadership, academic culture, and technology mastery. Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan, 13(5), 3935–3950. https://doi.org/10.37641/jimkes.v13i5.3997

Mehmood, S. (2023). Exploring digital leadership, technology integration, and teacher task performance in higher education institutions: a moderated-mediation study. Journal of Digitovation and Information System, 3(1), 141–155. https://doi.org/10.54433/JDIIS.2023100026

Muslimin, A. I., Mukminatien, N., & Ivone, F. M. (2023). Tpack-samr digital literacy competence, technostress, and teaching performance: correlational study among EFL lecturers. Contemporary Educational Technology, 15(2), ep409. https://doi.org/10.30935/cedtech/12921

Nabhan, F., & Munajat, M. (2023). The role of work engagement and organizational commitment in improving job performance. Cogent Business & Management, 10(2), 2235819. https://doi.org/10.1080/23311975.2023.2235819

Ningrum, I. K., Mahmudah, N., & Saufi, M. S. A. (2024). The influence of leadership and work environment on lecturer performance through job satisfaction. Amwaluna: Jurnal Ekonomi dan Keuangan Syariah, 8(2), 373–382. https://doi.org/10.29313/amwaluna.v6i2.3557

Noor, M. I., Kustiani, L., & Supanto, F. (2023). Boosting lecturers performance through leadership development and organizational culture. East African Scholars Journal of Economics, Business and Management, 6(7), 233–238. https://doi.org/10.36349/easjebm.2023.v06i07.008

Nurtjahjani, F., Ahamed, F., Puspita, A. F., Batubulan, K. S., & Novitasari, A. F. (2025). Sincere behaviour: moderating leadership, culture and lecture performance in higher education. SA Journal of Human Resource Management, 23. https://doi.org/10.4102/sajhrm.v23i0.2732

Page, M. J., McKenzie, J. E., Bossuyt, P. M., Boutron, I., Hoffmann, T. C., Mulrow, C. D., Shamseer, L., Tetzlaff, J. M., Akl, E. A., Brennan, S. E., Chou, R., Glanville, J., Grimshaw, J. M., Hróbjartsson, A., Lalu, M. M., Li, T., Loder, E. W., Mayo-Wilson, E., McDonald, S., ... Moher, D. (2021). The PRISMA 2020 statement: An updated guideline for reporting systematic reviews. BMJ, 372, n71. https://doi.org/10.1136/bmj.n71

Pratiwi, R., Putra, Y. D., & Iswati, I. (2022). The adaptive learning effects in developing coercive digital leadership: efforts to improve lecturer performance in central java province through integration of transformational leadership, power and digital intellectuality. Quantitative Economics and Management Studies, 3(3). https://doi.org/10.35877/454RI.qems974

Safari, T. (2022). Analisis kepemimpinan transformasional membangun inovatif capabillity dalam meningkatkan kinerja sumber daya manusia. Jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi, 28(2), 110–123. https://doi.org/10.59725/ema.v28i2.198

FMI Jawa Timur XVIII 2026
e-ISSN: 3026-4499
Vol. 4
20-22 Oktober 2026

Sarmento, A. de A., Supartha, I. W. G., Sintaasih, D. K., & Riana, I. G. (2024). Lecturer performance in higher education: Transformational leadership, knowledge sharing, change adaptability and its relationship. Pegem Journal of Education and Instruction, 14(1), 261–269. https://doi.org/10.47750/pegegog.14.01.29

Setiawan, E. (2025). Keys to becoming a great lecturer: motivation, competency, and discipline. Jurnal Informatika Ekonomi Bisnis, 7(2), 232–236. https://doi.org/10.37034/infeb.v7i2.1136

Setyaningsih, S., & Sukono, S. (2022). Analysis of factors affecting lecturer performance at a university during the Covid-19 pandemic using logistic regression and genetic algorithms. Cypriot Journal of Educational Sciences, 17(2), 542–561. https://doi.org/10.18844/cjes.v17i2.6694

Sun, T., & Yoon, M. (2025). The impact of digital transformation on faculty performance in higher education: the mediating role of digital self-efficacy and the moderating role of task-technology fit. Frontiers in Psychology, 16, 1693375. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2025.1693375

Suryanto, A., Fitriati, R., Natalia, S. I., Oktariani, A., Munawaroh, M., Nurdin, N., & Ahn, Y. (2022). Study of working from home: the impact of ICT anxiety and smartphone addiction on lecturers at nipa school of administration on job performance☆. Heliyon, 8, e11980. https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2022.e11980

Tep, S., & Rosli, R. B. (2025). Unpacking the influence of job satisfaction on lecturers' performance: evidence among private higher educational sector. Journal of Social Knowledge Education, 6(2), 182–190. https://doi.org/10.37251/jske.v6i2.1483

Titirloloby, P. P. F., Purba, J. T., Hidayat, D., & Achmadi, H. (2025). The mediating role of higher education pillars in the effect of digital transformation on lecturer performance. International Journal of Learning, Teaching and Educational Research, 24(8), 376–397. https://doi.org/10.26803/ijlter.24.8.16

Tripathi, S., & Urkude, S. (2022). Assessing performance impact of digital transformation for instructors in the Covid-19 era. Journal of International Technology and Information Management, 31(3). https://doi.org/10.58729/1941-6679.1542

Triyono, A., Budiyanto, B., & Agustedi, A. (2024). Lecturer engagement mediates the effect of transformational leadership and training on lecturer performance and compensation moderates the effect of lecturer engagement on lecturer performance. Management Science Letters, 14, 15–24. https://doi.org/10.5267/j.msl.2023.8.003

UNESCO. (2023). Global education monitoring report 2023: Technology in education—A tool on whose terms? https://doi.org/10.54676/UZQV8501

Wardhani, P. S., Handoyo, S., Suhariadi, F., & Aldhi, I. F. (2026). Enhancing lecturer performance: The role of agility in techno-adaptability for distance education. Turkish Online Journal of Distance Education, 27(1), Article 11. https://doi.org/10.17718/tojde.1631752

FMI Jawa Timur XVIII 2026
e-ISSN: 3026-4499
Vol. 4
20-22 Oktober 2026

Wong, C. H., Soo, S. W., Ibrahim, F., & Madhavedi, S. (2024). Impact of self-efficacy, self-esteem, employee engagement, and organizational citizenship behaviour on job performance of academic staff in higher education institutions. Educational Administration: Theory and Practice, 30(5), 9628–9649. https://doi.org/10.53555/kuey.v30i5.2226

Yani, A., Pawirosumarto, S., & Ridwan, M. (2026). Digital readiness and work engagement as drivers of academic productivity in Islamic higher education. Discover Education, 5, Article 349. https://doi.org/10.1007/s44217-026-01385-1

Zulpikar, Z., Brahmasari, I. A., & Ratih, I. A. B. (2024). Empowering lecturers: how culture, training, and rewards drive performance with islamic work ethics as the key. Edelweiss Applied Science and Technology, 8(6), 7231–7251. https://doi.org/10.55214/25768484.v8i6.3559

Copyrights

Copyright for this article is retained by the author(s), with first publication rights granted to the journal.

This is an open-access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution license (http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/)