

**KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN PENGARUHNYA TERHADAP
INOVASI KURIKULUM SERTA KINERJA DOSEN DI PERGURUAN TINGGI
SWASTA KALIMANTAN TIMUR**

Sri Hayati¹, Anastasia Hiyang², Bambang Styawan³, Azainil⁴
Program Doktoral Manajemen Pendidikan Universitas Mulawarman
Alamat e-mail : ¹gintingsrihayati45@gmail.com, ²anashiyang@gmail.com,
³bambangstyawan3017@gmail.com, ⁴azainil@fkip.unmul.ac.id

ABSTRACT

This study aims to analyze the direct and indirect effects of Transformational Leadership (TL) among leaders of Private Universities (PTS) in East Kalimantan on Lecturer Performance (LP), with Curriculum Innovation (CI) serving as a mediating variable. Private universities in East Kalimantan face significant challenges in adapting to the Merdeka Belajar–Kampus Merdeka (MBKM) policy and increasing regional competitiveness, making TL a critical factor. This research employs a quantitative approach using Structural Equation Modeling (SEM) based on Partial Least Squares (PLS) with a sample of lecturers from private universities in East Kalimantan. Preliminary findings indicate that TL significantly and positively drives CI, and CI strongly correlates with LP. The study concludes that inspirational and motivational TL is a key prerequisite for fostering creative curriculum adaptation and enhancing lecturer productivity. TL influences LP not only directly but also indirectly through creating an environment that supports CI. Recommendations are proposed for university leaders to strengthen the dimensions of Intellectual Stimulation and Idealized Influence.

Keywords: Transformational Leadership, Curriculum Innovation, Lecturer Performance, Private Universities

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh langsung dan tidak langsung Kepemimpinan Transformasional (KT) pimpinan Perguruan Tinggi Swasta (PTS) di Kalimantan Timur terhadap Kinerja Dosen (KD), dengan Inovasi Kurikulum (IK) sebagai variabel mediasi. PTS di Kaltim menghadapi tantangan adaptasi terhadap kebijakan Merdeka Belajar-Kampus Merdeka (MBKM) dan tuntutan daya saing regional, menjadikan KT sebagai faktor kritis. Metode penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan *Structural Equation Modeling* (SEM) berbasis *Partial Least Squares* (PLS) pada sampel dosen PTS di Kaltim. Hasil awal menunjukkan bahwa KT secara signifikan dan positif mendorong IK, dan IK berkorelasi kuat memengaruhi KD. Penelitian menyimpulkan bahwa KT yang inspiratif dan memotivasi adalah prasyarat utama untuk menghasilkan adaptasi kurikulum yang

kreatif dan meningkatkan produktivitas dosen. KT tidak hanya memengaruhi KD secara langsung tetapi juga secara tidak langsung melalui penciptaan lingkungan yang mendukung IK. Rekomendasi diajukan agar pimpinan PTS memperkuat dimensi *Intellectual Stimulation* dan *Idealized Influence*.

Kata Kunci: Kepemimpinan Transformasional, Inovasi Kurikulum, Kinerja Dosen, PTS

A. Pendahuluan

Tuntutan akreditasi, daya saing global, dan implementasi kebijakan Merdeka Belajar-Kampus Merdeka (MBKM) telah menempatkan pendidikan tinggi di Indonesia, khususnya Perguruan Tinggi Swasta (PTS) di Kalimantan Timur, pada masa disrupsi yang intens. Keberhasilan PTS bertahan dan berkembang sangat bergantung pada dua pilar utama: Kinerja Dosen (KD) dalam melaksanakan Tri Dharma dan kemampuan institusi melakukan Inovasi Kurikulum (IK) yang relevan dengan kebutuhan industri. Kepemimpinan Transformasional (KT) adalah gaya kepemimpinan yang berfokus pada motivasi dan pengembangan bawahan untuk mencapai kinerja melebihi ekspektasi (Bass & Riggio, 2006)

Selain itu, dinamika globalisasi menuntut Perguruan Tinggi Swasta (PTS) untuk meningkatkan kapasitas adaptif terhadap perubahan teknologi

digital, terutama dalam konteks integrasi pembelajaran daring, artificial intelligence, dan pendekatan pembelajaran hybrid yang semakin menjadi standar internasional. PTS di Kalimantan Timur menghadapi tantangan geografis dan ketersediaan sumber daya manusia yang bervariasi, sehingga penguatan kapasitas kepemimpinan dan kompetensi dosen menjadi elemen strategis dalam menjaga kualitas akademik.

Kondisi pembangunan Ibu Kota Nusantara (IKN) mempercepat kebutuhan akan SDM yang memiliki keterampilan abad ke-21, seperti kemampuan berpikir kritis, kolaborasi, kreativitas, dan kemampuan memecahkan masalah kompleks. Hal ini mempertegas urgensi inovasi kurikulum pada PTS agar mampu menghasilkan lulusan yang relevan dengan kebutuhan industri dan pemerintahan di masa depan. Transformasi tersebut tidak dapat

berjalan optimal tanpa dukungan kepemimpinan yang visioner dan mampu menggerakkan seluruh sivitas akademika.

Di sisi lain, implementasi kebijakan MBKM membawa tantangan administratif dan adaptasi struktural pada PTS. Kurikulum harus lebih fleksibel, berbasis proyek, dan membuka ruang kolaborasi lintas sektor. Dosen dituntut tidak hanya sebagai pengajar, tetapi juga sebagai fasilitator, mentor, dan inovator dalam proses pembelajaran. Oleh karena itu, kinerja dosen menjadi penentu utama keberhasilan implementasi MBKM.

Pimpinan PTS para Rektor, Ketua, Dekan yang transformasional berfungsi sebagai agen perubahan untuk mendorong stimulasi intelektual *Intellectual Stimulation*, dan memberikan motivasi inspiratif *Inspirational Motivation*. Kepemimpinan Transformasional menciptakan *safe space* bagi dosen untuk mencoba ide dan metode pengajaran baru tanpa takut gagal, yang merupakan prasyarat mutlak bagi Inovasi Kurikulum.

Penelitian terdahulu Ulasan dan meta-analisis terbaru menunjukkan hubungan positif

signifikan antara transformational leadership dan *task performance* serta outcome perilaku kerja lainnya (Bao et al., 2025)

Penelitian yang lain menjelaskan bahwa perusahaan dengan para pemimpin yang transformasional menunjukkan kesepakatan yang lebih tinggi di antara para manajer puncak mengenai tujuan organisasi, yang menghasilkan kinerja karyawan yang lebih tinggi (Putri & Sumartik, 2024).

Namun, mekanisme spesifik bagaimana kepemimpinan transformasional memengaruhi kinerja dosen melalui proses inovasi kurikulum di konteks PTS Kaltim—yang berhadapan dengan keterbatasan sumber daya dan dinamika IKN—masih menjadi celah empiris *research gap* yang perlu diisi. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan menguji peran mediasi Inovasi Kurikulum dalam hubungan antara Kepemimpinan Transformasional dan Kinerja Dosen di PTS Kalimantan Timur.

B. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain

eksplanatif kausal untuk menguji hubungan antar variabel dengan model mediasi. Populasi adalah seluruh dosen tetap yang memiliki NIDN di PTS yang berada di wilayah Kalimantan Timur (Samarinda dan Balikpapan). Teknik pengambilan sampel menggunakan Purposive Sampling, dengan target minimal 100-150 responden untuk memenuhi persyaratan statistik SEM-PLS.

Data dikumpulkan menggunakan kuesioner (angket) yang diukur dengan Skala Likert 5-titik. Kuesioner diuji validitas dan reliabilitasnya sebelum disebar.

Data dianalisis menggunakan Structural Equation Modeling (SEM) berbasis Partial Least Squares (PLS) melalui perangkat lunak SmartPLS. Metode ini dipilih karena cocok untuk penelitian berbasis manajemen dan sosial yang tidak memerlukan asumsi distribusi data harus normal, dan efektif untuk pengujian model mediasi yang kompleks (Hair et al., 2021).

Tahapan Analisis PLS mengevaluasi Model Pengukuran (Outer Model): Uji Validitas Konvergen ($AVE > 0.5$) dan Reliabilitas (Composite Reliability > 0.7). Evaluasi Model Struktural (Inner Model): Uji

R^2 (Daya Prediksi), Q^2 (Relevansi Prediktif), dan pengujian hipotesis menggunakan Bootstrapping (nilai p atau t-statistics).

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan metode Bootstrapping pada analisis Structural Equation Modeling (SEM) berbasis PLS. Hasil pengujian signifikansi antar variabel (koefisien jalur β dan T-Statistik) disajikan pada Tabel 1

Adapun tata cara penulisan tabel adalah sebagai berikut : Judul table ditulis rata tengah, ukuran huruf pada table adalah 10 *point*, dengan syarat tambahan tidak boleh ada garis ke atas pada table, dan judul rincian masing-masing table ditekankan, untuk lebih memperjelas kami gambarkan sebagai berikut :

Tabel 1 Hasil pengujian signifikansi antar variabel

Hub Kausal	koefisien jalur β dan T-Statistik			ket
	β	t	p-val	
H1: KT $\rightarrow$ IK	0.457	4.881	0.000	Sig
H1: IK $\rightarrow$ KD	0.380	3.502	0.001	Sig
H1: KT $\rightarrow$ KD	0.155	1.120	0.263	Tidak sig
KT $\rightarrow$ IK $\rightarrow$ KD	0.174	2.587	0.010	Sig

Keterangan: KT =
Kepemimpinan Transformasional, IK =

Inovasi Kurikulum, KD = Kinerja Dosen.
T-statistik
> 1.96 menunjukkan signifikansi pada
 $\alpha = 0.05$

Hasil uji menunjukkan bahwa Kepemimpinan Transformasional (KT) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Inovasi Kurikulum (IK) ($\beta = 0.457$, $p = 0.000$). Koefisien jalur yang relatif tinggi mengindikasikan bahwa gaya kepemimpinan pimpinan PTS di Kaltim adalah motor penggerak utama dalam upaya adaptasi kurikulum.

Pimpinan yang mampu menerapkan dimensi Stimulasi Intelektual mendorong dosen berpikir kritis dan eksperimen dan Motivasi Inspiratif mengartikulasikan visi MBKM yang menarik telah berhasil menciptakan lingkungan yang aman secara psikologis bagi dosen. Dosen merasa didukung dan diberi otonomi untuk merancang kurikulum baru, mengintegrasikan metode pembelajaran berbasis kasus atau proyek, dan berani meninggalkan metode konvensional. Hasil ini konsisten dengan literatur yang menempatkan pemimpin transformasional memiliki peran utama dalam mengembangkan lingkungan

organisasi yang menerapkan pengetahuan secara efisien dengan mengelola pengetahuan sebagai persyaratan untuk meningkatkan pembelajaran organisasi (Suci Prasetyaningtyas et al., 2020).

Tanpa dukungan kepemimpinan transformasional, inovasi kurikulum cenderung terhenti pada tahap administratif dan tidak terimplementasi efektif di kelas.

Ditemukan bahwa Inovasi Kurikulum (IK) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Dosen (KD) ($\beta = 0.380$, $p = 0.001$). Hubungan ini kuat dan logis.

Hal ini mengindikasikan kurikulum yang inovatif bukan sekadar dokumen, tetapi mekanisme yang menuntut peningkatan kompetensi dan kinerja dosen. Kurikulum yang mengadopsi elemen MBKM, misalnya, menuntut dosen untuk meningkatkan kinerja pengajaran, menguasai metode *case method* atau *project-based learning* yang lebih interaktif.

Disisi lain untuk meningkatkan kinerja penelitian kurikulum yang berbasis proyek seringkali mendorong dosen untuk berkolaborasi dalam penelitian yang aplikatif *teaching*

factory, sehingga publikasi penelitian dan kegiatan pengabdian masyarakat Tri Dharma Perguruan Tinggi meningkat secara otomatis.

Dengan kata lain, Inovasi Kurikulum menciptakan standar kinerja baru yang lebih tinggi, yang direspons positif oleh dosen yang termotivasi.

Hasil paling penting terletak pada pengujian mediasi dan hubungan langsung (H3): 1) Pengaruh Langsung KT→KD (H3) adalah Tidak Signifikan ($\beta=0.155$, $p=0.263$); 2) Pengaruh Tidak Langsung KT→IK→KD adalah Signifikan (0.174, $p=0.010$).

Temuan ini secara statistik membuktikan adanya Mediasi Penuh (*Full Mediation*) oleh Inovasi Kurikulum. Artinya, Kepemimpinan Transformasional pimpinan PTS Kaltim tidak secara langsung memengaruhi Kinerja Dosen; melainkan, pengaruh Kepemimpinan Transformasional harus melalui perantara Inovasi Kurikulum. Hal ini diperkuat oleh (Kartika et al., n.d.) menemukan bahwa kepemimpinan transformasional tidak bekerja secara langsung dalam meningkatkan kinerja inovasi dosen, melainkan melalui

proses pembelajaran adaptif (*agile learning*).

Pimpinan PTS tidak dapat sekadar memberikan motivasi kepemimpinan transformasional dan berharap kinerja dosen meningkat. Sebaliknya, pimpinan harus mengubah sistem kerja dan tugas dosen yaitu Kurikulum. Kepemimpinan Transformasional berfungsi sebagai pendorong untuk perubahan kurikulum, dan perubahan kurikulum inilah yang kemudian menjadi *lever* atau daya ungkit untuk meningkatkan Kinerja Dosen dalam melaksanakan Tri Dharma Perguruan Tinggi secara efektif. Jika kepemimpinan hanya memberikan arahan tanpa memfasilitasi perubahan struktural kurikulum, dampaknya terhadap kinerja dosen akan minimal.

Selain temuan utama tersebut, dinamika hubungan antarvariabel menunjukkan pola yang lebih kompleks dalam konteks manajemen pendidikan tinggi. Pertama, pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Inovasi Kurikulum mengindikasikan bahwa lingkungan kerja akademik sangat sensitif terhadap gaya kepemimpinan. Selain temuan utama tersebut, dinamika

hubungan antarvariabel dalam konteks manajemen pendidikan tinggi menunjukkan pola yang lebih kompleks.

Literatur mendukung bahwa kepemimpinan transformasional sangat peka terhadap konteks akademik: misalnya, (Aziz et al., 2024) menyatakan bahwa pemimpin transformasional yang mengintegrasikan nilai spiritual dan budaya lokal menciptakan lingkungan akademik yang inovatif dan kolaboratif, yang kemudian memperkuat kinerja institusional.

Dalam kondisi PTS yang umumnya memiliki struktur organisasi lebih ramping dibandingkan PTN, peran pemimpin menjadi lebih sentral dalam mengarahkan strategi, menyediakan sumber daya, dan menciptakan budaya inovatif. Hal ini menegaskan bahwa inovasi kurikulum tidak semata-mata berbasis pada kebutuhan eksternal, melainkan sangat dipicu oleh efektivitas komunikasi visi dan keteladanan pimpinan.

Selanjutnya, integrasi teknologi digital dalam kurikulum menjadi faktor yang semakin relevan dalam mendorong kinerja dosen. Ketika

pimpinan mampu memfasilitasi akses pelatihan digital literacy, pengembangan platform pembelajaran, dan kolaborasi industri, dosen menunjukkan peningkatan motivasi dan kemandirian dalam mengembangkan kurikulum berbasis proyek dan studi kasus. Lebih jauh, studi sistematis oleh (Wejang et al., 2025) menemukan bahwa pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap inovasi di perguruan tinggi sangat diperkuat ketika budaya organisasi bersifat adaptif dan mendukung perubahan.

Dalam konteks hubungan IK terhadap KD, terdapat indikasi bahwa inovasi kurikulum berfungsi sebagai mekanisme peningkatan profesionalisme dosen. Proses perancangan, pengujian, dan evaluasi kurikulum mendorong dosen untuk meningkatkan kolaborasi, kreativitas pedagogik, serta kemampuan melakukan riset terapan. Dampak ini bukan hanya terlihat pada peningkatan jumlah publikasi dosen, tetapi juga pada peningkatan kualitas interaksi pembelajaran berbasis problem solving dan project-based learning.

Hasil ini memiliki implikasi kuat bagi PTS di Kaltim terutama pada fokus strategis dalam konteks adaptasi IKN, PTS di Kaltim harus menjadikan Inovasi Kurikulum yang Relevan dengan Industri sebagai prioritas utama. Ini adalah jembatan yang menghubungkan visi pimpinan dengan kinerja dosen. Keterbatasan sumber daya Karena PTS seringkali memiliki sumber daya finansial yang terbatas dibandingkan PTN, penerapan kepemimpinan transformasional yang kuat *non-monetary incentives* sangat vital untuk memotivasi dosen berinovasi tanpa harus selalu bergantung pada kenaikan gaji atau insentif material. Kepemimpinan transformasional menciptakan lingkungan kolaboratif yang efektif.

Dengan demikian, hasil penelitian ini memperkuat pandangan bahwa kepemimpinan tidak dapat dipisahkan dari desain sistem organisasi. Kepemimpinan transformasional yang kuat akan menghasilkan inovasi kurikulum yang bermakna, dan pada akhirnya meningkatkan kinerja dosen secara berkelanjutan. Hubungan kausal ini penting dipahami oleh PTS di Kaltim

yang tengah bertransformasi dalam menghadapi tuntutan IKN dan persaingan global.

E. Kesimpulan

Berdasarkan analisis *Structural Equation Modeling* (SEM) berbasis PLS, penelitian ini mencapai tiga kesimpulan utama mengenai dinamika kepemimpinan di Perguruan Tinggi Swasta (PTS) Kalimantan Timur. Kepemimpinan Transformasional sebagai Pendorong Inovasi, terdapat pengaruh positif dan signifikan yang kuat antara Kepemimpinan Transformasional pimpinan PTS terhadap Inovasi Kurikulum. Hal ini menunjukkan bahwa visi, inspirasi, dan stimulasi intelektual dari pimpinan adalah prasyarat utama agar dosen mau dan mampu mengadopsi perubahan kurikulum (seperti adopsi MBKM dan teknologi *blended learning*).

Inovasi Kurikulum Menuntut Kinerja: Inovasi Kurikulum berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Dosen. Kurikulum yang dinamis dan relevan secara otomatis menciptakan tuntutan kinerja yang lebih tinggi bagi dosen, memaksa mereka untuk

meningkatkan kompetensi dalam pengajaran, penelitian, dan pengabdian agar sesuai dengan standar kurikulum baru.

Peran Mediasi Penuh *Full Mediation* Inovasi Kurikulum ditemukan bahwa Inovasi Kurikulum memediasi secara penuh (*full mediation*) pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Dosen. Artinya, motivasi dan visi Kepemimpinan Transformasional tidak cukup untuk meningkatkan Kinerja Dosen secara langsung; dampaknya hanya terwujud jika kepemimpinan tersebut berhasil mewujudkan perubahan struktural nyata pada Kurikulum. Kinerja Dosen meningkat bukan karena motivasi semata, tetapi karena adanya perubahan sistem dan tuntutan tugas yang diinisiasi oleh Inovasi Kurikulum.

F. Saran

Penguatan Stimulasi Intelektual: Pimpinan PTS (Rektor/Ketua) disarankan untuk memperkuat dimensi Stimulasi Intelektual dalam Kepemimpinan Transformasional. Ini dapat dilakukan melalui alokasi anggaran khusus untuk komunitas belajar profesional (PLC), lokakarya pengembangan

kurikulum, dan pemberian *seed funding* bagi dosen yang mengajukan proposal inovasi metode pengajaran berbasis industri.

Integrasi Inovasi ke dalam KPI Dosen: Manajemen SDM PTS harus menjadikan kontribusi terhadap Inovasi Kurikulum (misalnya, pembuatan modul berbasis *case study* atau proyek MBKM) sebagai salah satu Indikator Kinerja Individu (IKI) utama, setara dengan publikasi ilmiah. Hal ini akan memastikan Inovasi Kurikulum menjadi prioritas, bukan hanya tugas sampingan.

Pendekatan Partisipatif: Pelaksanaan Inovasi Kurikulum harus bersifat partisipatif, melibatkan dosen dari berbagai jenjang jabatan. Kepemimpinan harus memastikan dosen merasa memiliki *sense of ownership* terhadap kurikulum yang mereka susun, sehingga komitmen mereka terhadap kinerja implementasi juga meningkat.

Rekomendasi Kebijakan LLDIKTI: LLDIKTI Wilayah XI (Kalimantan) disarankan mempertimbangkan faktor Kualitas Kepemimpinan Transformasional pimpinan PTS sebagai salah satu indikator dalam proses evaluasi *Good*

University Governance (GUG) dan pemberian akreditasi, mengingat perannya yang fundamental dalam mendorong inovasi.

Arah Penelitian Selanjutnya disarankan agar penelitian lanjutan menguji model ini dengan menambahkan variabel moderator, seperti Iklim Organisasi. Hal ini akan memberikan pemahaman lebih mendalam tentang bagaimana lingkungan kerja (misalnya, tingkat kepercayaan antar kolega) dapat memperkuat atau memperlemah hubungan mediasi antara Inovasi Kurikulum dan Kinerja Dosen di PTS Kaltim.

Perluasan Konteks: Penelitian lanjutan dapat memperluas cakupan kelembagaan dengan membandingkan efektivitas model mediasi ini antara PTS dan Perguruan Tinggi Negeri (PTN) di Kaltim, terutama dalam konteks perbedaan sumber daya dan otonomi manajerial.

DAFTAR PUSTAKA

Aziz, A., Rachman, P., & Zamilah, A. (2024). Inspiring Excellence: How Transformational Leadership Shapes Institutional Performance in Higher Education. *Al-Tanzim: Jurnal Manajemen Pendidikan*

Islam, 8(4), 1405–1418.
<https://doi.org/10.33650/al-tanzim.v8i4.9653>

Bao, Y., Zhang, Z., & Yang, C. (2025). A Meta-Analytic Review of Transformational Leadership Research in Public Administration. *The American Review of Public Administration*, 55(2), 154–174.
<https://doi.org/10.1177/02750740241290810>

Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2006). *Transformational Leadership* (2nd ed.). Psychology Press.
<https://doi.org/10.4324/9781410617095>

Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2021). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)* (3rd ed.). Sage Publications.

Kartika, I., Susita, D., & Yohana, C. (n.d.). *Lex Localis-Journal Of Local Self-Government The Influence Of Transformational Leadership And Agile Learning On Lecturers' Innovation Performance At Mercu Buana University, Jakarta, Indonesia*.

Putri, R. E., & Sumartik. (2024). Transformational Leadership Boosts Employee Performance in Indonesia: Kepemimpinan Transformasional Meningkatkan Kinerja Karyawan di Indonesia. *Indonesian Journal of Cultural and Community Development*,

15(2).

<https://doi.org/10.21070/ijccd.v15i2.1045>

Suci Prasetyaningtyas, W., Raharjo, K., & Afrianty, W. (2020). Pengaruh kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap knowledge sharing dan kepuasan kerja info artikel. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 23(Oktober), 379–399.

Wejang, H., Jamun, Y. M., Hawi, F. M., & Nasar, I. (2025). Interaction of Transformational Leadership and Organizational Culture in Higher Education: A Systematic Review. *RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business*, 4(3), 1868–1876.
<https://doi.org/10.31004/riggs.v4i3.2231>