



Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Melalui Proyek “My Team” Terhadap Kinerja Dosen

Siti Haniyah¹

¹Universitas Harapan Bangsa, Banyumas Indonesia
e-mail : siti.haniyah@uhb.ac.id

*corresponding author

ABSTRACT

Background : Higher education institutions must adapt to global dynamics and technological advances, requiring high lecturer performance and effective leadership. Transformational leadership and digital systems are considered capable of strengthening lecturers' commitment, discipline, and performance in managing Diploma Nursing study programs.

Objective : This research aims to analyze the influence of transformational leadership style on lecturer performance .

Methods : This study employed a quasi experimental design with a pretest and posttest without control group to examine the effect of the Microsoft Teams-based “My Team” leadership project on lecturer performance. The population comprised 20 lecturers of the Nursing Study Program, Faculty of Health, Universitas Harapan Bangsa, selected using purposive sampling. Performance was measured using a questionnaire that had undergone validity testing (13 valid items) and reliability testing. Data were analyzed using univariate analysis and the Wilcoxon test because the data were not normally distributed.

Result : The mean lecturer performance score increased from 43.85 before the intervention to 56.90 after the implementation of Microsoft Teams. The Wilcoxon test showed a significant difference between pre and post intervention scores ($p = 0.01$; $p < 0.05$).

Conclusion : Implementing transformational leadership through the My Team project using Microsoft Teams effectively improved lecturer performance. Integrating transformational leadership and e leadership is essential in study program management to develop transparent, collaborative, and quality oriented lecturer performance monitoring systems.

This is an open access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license.



ARTICLE INFO

Article history

Received : 20 Maret 2026

Revised : 12 May 2026

Accepted. : 18 June 2026

Keywords

Transformational Leadership

Microsoft Teams

Lecturer Performance

I. Pendahuluan

Perguruan tinggi dituntut untuk mampu beradaptasi secara cepat terhadap perubahan lingkungan global, perkembangan teknologi, serta tuntutan pemangku kepentingan terhadap mutu lulusan dan layanan pendidikan. Dalam konteks tersebut, kinerja perguruan tinggi sangat ditentukan oleh kualitas tata kelola, strategi manajemen perubahan, pemanfaatan teknologi, dan terutama kinerja dosen sebagai aktor kunci pelaksana tridharma. Dosen tidak hanya berperan sebagai pendidik, tetapi juga peneliti, pengabdian kepada masyarakat, sekaligus penggerak budaya akademik. Kinerja dosen yang baik tercermin dari kedisiplinan dalam melaksanakan tugas mengajar, keterlibatan aktif dalam penelitian dan publikasi ilmiah, kontribusi pada pengabdian masyarakat, serta partisipasi dalam pengembangan institusi. Sejumlah kajian menegaskan bahwa pengelolaan kinerja perguruan tinggi tidak dapat dilepaskan dari manajemen berbasis institusi yang terarah dan terukur, termasuk penguatan peran pimpinan, sistem penjaminan mutu, dan

pengembangan sumber daya manusia dosen (Indriati et al., 2023; Mesiono et al., 2024; Mulyasa & Aryani, 2022).

Praktik di berbagai perguruan tinggi masih menunjukkan adanya permasalahan terkait kinerja dosen, seperti rendahnya disiplin waktu, keterlambatan penyelesaian laporan, minimnya keterlibatan dalam penelitian dan publikasi, serta lemahnya kolaborasi lintas dosen atau program studi. Permasalahan tersebut sering kali berkaitan dengan budaya kerja yang individualistik, sistem monitoring yang belum transparan, dan pola kepemimpinan yang belum sepenuhnya membangun partisipasi, kolaborasi, dan akuntabilitas kinerja. Kondisi ini berpotensi menghambat pencapaian indikator kinerja utama perguruan tinggi, termasuk mutu layanan pendidikan, akreditasi, dan reputasi institusi (Fauzi et al., 2023; Mesiono et al., 2024).

Secara psikologis dan organisasional, gaya kepemimpinan transformasional berhubungan dengan peningkatan komitmen organisasi, motivasi kerja, dan kinerja pegawai. Pemimpin transformasional tidak hanya menekankan pencapaian target, tetapi juga membangun inspirasi, apresiasi, pemberdayaan, dan keterlibatan aktif anggota organisasi. Dalam konteks pendidikan, kepemimpinan transformasional berkontribusi pada pembentukan iklim kerja yang mendukung inovasi, rasa memiliki terhadap institusi, dan dorongan untuk berkontribusi melampaui tuntutan minimum (Armiyanti et al., 2023; Tamengkel & Rumawas, 2022).

Dalam konteks kepemimpinan program studi, sejumlah penelitian menunjukkan bahwa kepala program studi yang menerapkan gaya kepemimpinan transformasional dan partisipatif lebih mampu mengelola kinerja dosen, membangun kolaborasi, dan meningkatkan mutu proses akademik. Kepemimpinan partisipatif yang dikombinasikan dengan pendekatan transformasional memungkinkan dosen dilibatkan dalam proses pengambilan keputusan, merasa diapresiasi, dan terdorong untuk berkontribusi aktif terhadap pencapaian tujuan program studi. Di perguruan tinggi, pendekatan ini penting untuk membangun budaya kerja yang tidak hanya patuh pada aturan, tetapi juga berorientasi pada kualitas dan inovasi (Fatmawati & Fitriyah, 2023; Fauzi et al., 2023; Mesiono et al., 2024).

Perkembangan teknologi digital menambah dimensi baru dalam praktik kepemimpinan pendidikan, yaitu kepemimpinan digital atau digital leadership. Kepemimpinan digital menuntut pemimpin untuk mampu memanfaatkan teknologi informasi dalam memengaruhi, memotivasi, mengoordinasikan, dan mengarahkan individu maupun kelompok untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif. Di lingkungan pendidikan tinggi, pemanfaatan teknologi tidak hanya berdampak pada proses pembelajaran, tetapi juga pada sistem manajemen, komunikasi, supervisi akademik, dan monitoring kinerja. Penelitian menunjukkan bahwa penggunaan teknologi digital yang didukung oleh kepemimpinan yang efektif dapat meningkatkan koordinasi, transparansi, efisiensi, dan mutu kinerja akademik (Baglama et al., 2022; Masinambow et al., 2025; Qamaruzzaman et al., 2024).

Dalam bidang pendidikan keperawatan, kepemimpinan akademik yang efektif juga menjadi faktor penting dalam mendukung budaya kerja profesional, kualitas pembelajaran, dan pengembangan dosen. *Academic leadership* dalam keperawatan dipahami sebagai kepemimpinan yang mampu mendorong pertumbuhan, memberdayakan anggota tim, memperkuat kolaborasi, dan menciptakan lingkungan akademik yang sehat. Selain itu, pemanfaatan sistem pembelajaran dan komunikasi daring yang efektif juga terbukti mendukung pengalaman belajar dan pelaksanaan tugas akademik di lingkungan pendidikan keperawatan (Greenway & Acai, 2024; Smith et al., 2021).

Tuntutan akan lulusan yang kompeten, siap kerja, dan memiliki etika profesional yang tinggi menempatkan kinerja dosen sebagai faktor penentu kualitas lulusan, termasuk dalam konteks Program Studi D3 Keperawatan. Namun, berbagai temuan di lapangan menunjukkan masih adanya masalah kedisiplinan dosen, seperti keterlambatan laporan, ketidakhadiran di kelas, rendahnya keterlibatan dalam kegiatan penelitian dan pengabdian, serta budaya kerja yang belum sepenuhnya kolaboratif. Sistem monitoring kinerja yang belum terintegrasi dan masih bergantung pada pengawasan manual kaprodi juga menjadi hambatan dalam mewujudkan akuntabilitas dan transparansi kinerja. Untuk menjawab tantangan

tersebut, diperlukan model kepemimpinan yang tidak hanya transformasional secara nilai dan perilaku, tetapi juga inovatif dan berbasis teknologi.

Salah satu bentuk inovasi yang dapat dikembangkan adalah proyek *My Team*, yaitu inisiatif manajemen berbasis tim yang memanfaatkan platform digital, seperti *Microsoft Teams* atau sistem serupa, untuk mendukung komunikasi, koordinasi, dan *monitoring* kinerja dosen secara *real-time*. Konsep ini sejalan dengan pendekatan kepemimpinan digital yang menekankan pemanfaatan teknologi dalam proses kepemimpinan, serta didukung oleh temuan bahwa pemanfaatan teknologi informasi dan penguatan kompetensi sumber daya manusia berpengaruh positif terhadap kinerja perguruan tinggi (Baglama et al., 2022; Indriati et al., 2023; Qamaruzzaman et al., 2024).

Melalui proyek *My Team*, peneliti mengimplementasikan perilaku kepemimpinan transformasional secara lebih sistematis, antara lain dengan membangun visi bersama yang terkomunikasi melalui ruang digital, memberikan umpan balik dan apresiasi secara berkelanjutan, mendorong inovasi dalam pelaksanaan tridharma, serta memfasilitasi kolaborasi lintas dosen dalam satu platform. Pendekatan ini diharapkan mampu meningkatkan komitmen, kolaborasi, dan kinerja dosen, sebagaimana ditunjukkan dalam berbagai penelitian tentang kepemimpinan transformasional dan kepemimpinan akademik di sektor pendidikan (Armiyanti et al., 2023; Greenway & Acai, 2024; Tamengkel & Rumawas, 2022). Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai pengaruh gaya kepemimpinan transformasional melalui proyek *My Team* terhadap kinerja dosen.

2. Metode

Penelitian ini merupakan sebuah penelitian dengan metode kuantitatif dengan desain *quasi experiment pretest and posttest without control group design* antara variabel bebas pemantauan *Microsoft Team* dengan variabel terikat kinerja dosen dan dilakukan di Prodi Keperawatan Fakultas Kesehatan UHB. Populasi penelitian ini seluruh dosen di Prodi Keperawatan Fakultas Kesehatan UHB. Teknik pengambilan sampel secara total sampling. Sampel yang diambil sejumlah 20 dosen yang telah mendapatkan ijin penelitian dengan ijin penelitian NO: UHB/ST/LPPM/10/052026

Teknik pengumpulan data pada penelitian ini telah dilakukan dengan pengisian instrumen kuesioner persepsi dosen terhadap kepemimpinan kaprodi yang berisi 16 pertanyaan dan telah dilakukan uji validitas reliabilitas yang didapatkan nilai r hitung $>$ tabel (0,335) dan uji reliabilitasnya sebesar 0,000 lebih kecil dari nilai $\alpha \leq 0,05$. Dan didapatkan 13 pertanyaan yang valid dan dipakai dalam mengevaluasi responden. Kuesioner persepsi dosen yang meliputi aspek kepemimpinan transformasional, kepemimpinan apresiatif, kepemimpinan partisipatif, kepemimpinan digital transparansi serta kepuasan dan efektivitas dengan interpretasi skor rata-rata dimensi: 1.00 – 1.80 = sangat rendah; 1.81 – 2.60 = rendah; 2.61 – 3.40 = sedang; 3.41 – 4.20 = tinggi; 4.21 – 5.00 = sangat tinggi

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis *univariate* untuk menentukan distribusi frekuensi. Analisis statistik untuk mengukur perbedaan antara kelompok-kelompok intervensi sebelum dan setelah intervensi menggunakan *Wilcoxon Signed-Rank Test* karena data tidak terdistribusi normal.

3. Hasil Dan Pembahasan

3.1. Hasil Tingkat Kinerja Dosen Sebelum Dan Setelah Diterapkan Metode Digital Microsoft Team

Tabel 1. Analisis Deskriptif Berdasarkan Tingkat Kinerja Dosen Sebelum Dan Setelah Diterapkan Metode *Digital Microsoft Team*

Variabel	Mean	Std Deviasi	Min	Max
Tingkat Kinerja Sebelum	43.85	4.61	33	49
Tingkat Kinerja Setelah	56.90	4.48	50	64

Sumber : Data Primer (2026)

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa sebelum metode *Digital Microsoft Team* Mean sebesar 43.85 dan setelah diberikan metode *Digital Microsoft Team* yaitu 56.90.

Sebelum dilakukan analisis bivariat, data diuji normalitas dengan *Shapiro-Wilk*, didapatkan hasil *p*-value tingkat kinerja 0,014. Makna uji tersebut menunjukkan bahwa kedua data berdistribusi tidak normal sehingga analisis bivariat yang akan digunakan yaitu uji *non parametrik Wilcoxon Signed-Rank Test*.

Tabel 2. Perbedaan Kinerja Dosen Sebelum Dan Sesudah Metode *Digital Microsoft Team*

Variabel	n	Std Def (Min-Max)	p
Tingkat Kinerja Sebelum	20	4.61 (33-49)	0,01
Tingkat Kinerja Setelah	20	4.48 (50-64)	

Sumber: Data Primer (2026)

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan ada perbedaan bermakna kinerja dosen dengan metode *Digital Microsoft Team* dengan *p*-value sebesar (0,01).

3.2. Pembahasan

Penelitian ini dilakukan di Prodi Keperawatan Program Diploma Fakultas Kesehatan Universitas Harapan Bangsa. Informan yang dilibatkan terdiri dari dosen dan staf administrasi yang memiliki pengalaman bekerja di bawah kepemimpinan transformasional. Data diperoleh melalui kuesioner kinerja dosen yang meliputi aspek kepemimpinan transformasional, kepemimpinan apresiatif, kepemimpinan partisipatif, kepemimpinan digital transparansi serta kepuasan dan efektivitas. Berdasarkan hasil dari kuesioner kinerja dosen yang menjadikan indikator terbaik dari para dosen adalah pernyataan sistem digital yang diterapkan memudahkan saya dalam melaksanakan tugas administratif dan informasi jadwal, absensi, serta laporan dosen dapat dipantau dengan transparan.

Sedangkan yang paling buruk dari dosen berdasarkan kuesioner tersebut adalah pernyataan inovasi kepemimpinan yang dilakukan membuat saya lebih termotivasi. Hal ini menjadi indikator buruk karena dosen merasa terbebani dengan tugas tambahan yaitu melaporkan secara cepat dan tepat secara waktu sehingga beberapa dosen merasa kewalahan.

Berdasarkan tabel 1 dapat diketahui bahwa sebelum metode *Digital Microsoft Team* Mean sebesar 43.85 dan setelah diberikan metode *Digital Microsoft Team* yaitu 56.90.

Hal ini menunjukkan bahwa pemimpin transformasional seperti ketua program studi memiliki peran strategis dalam membentuk budaya organisasi yang positif, inklusif, dan berorientasi pada mutu. Pemimpin ini tidak hanya menjalankan fungsi administratif, tetapi juga berperan sebagai inspirator, komunikator visi, dan teladan dalam praktik kerja sehari-hari. Hal ini tercermin dari pernyataan

pertanyaan ke 1, 2 dan 3 dalam item transformasional. Pernyataan mengenai kaprodi menjadi teladan dalam kedisiplinan dan kaprodi memotivasi saya untuk meningkatkan kinerja akademik dan tridharma serta kaprodi memberikan inspirasi untuk berinovasi dalam pembelajaran maupun penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional ditunjukkan melalui contoh dalam kedisiplinan dan pemberian motivasi untuk meningkatkan kinerja. Pemimpin bertindak sebagai inspirator dan mendorong perubahan positif. Praktik seperti ini sejalan dengan dimensi *inspirational motivation* dan *idealized influence* dalam teori kepemimpinan transformasional (Arokiasamy et al., 2021). Di sisi lain, aspek perhatian individual juga terlihat dalam kepemimpinan sebagaimana pernyataan kaprodi menghargai kontribusi saya dalam kegiatan prodi dan pencapaian dosen, sekecil apa pun, diakui secara terbuka dalam pernyataan apresiatif.

Kutipan tersebut memperkuat bahwa pemimpin transformasional (Arokiasamy et al., 2021) yang menunjukkan *individualized consideration*, yaitu dengan membuka ruang komunikasi yang inklusif dan merespons kontribusi semua anggota tim tanpa memandang hierarki. Perhatian *personal* seperti ini memperkuat loyalitas, keterlibatan, dan komitmen staf terhadap institusi. Secara keseluruhan, hasil ini menggaris bawahi bahwa pemimpin transformasional memainkan peran sebagai motivator, panutan, dan pendengar aktif, yang secara bersama-sama membangun komitmen emosional anggota tim terhadap organisasi.

Pembahasan temuan penelitian ini mendukung teori kepemimpinan transformasional (Arokiasamy et al., 2021) yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional berperan penting dalam membangun komitmen, loyalitas, dan keterlibatan tim kerja di lingkungan perguruan tinggi. Melalui pemberdayaan, komunikasi terbuka, dan penghargaan nonmaterial, pemimpin menciptakan iklim kerja yang kolaboratif dan dinamis. Hal ini sejalan dengan penelitian berikut. dimana seorang pemimpin akademik dalam keperawatan adalah pemimpin transformasional yang mendorong, memberdayakan, dan memotivasi anggota tim untuk tumbuh, berkembang, dan mencapai potensi terbaiknya (Greenway, & Acai, 2024) Pemimpin juga menjadi *role model* yang menunjukkan konsistensi antara ucapan dan tindakan, yang penting dalam membangun kepercayaan dan rasa aman dalam tim. Selanjutnya, kemampuan pemimpin untuk mendengar, memahami, dan merespons kebutuhan individu menciptakan rasa memiliki yang memperkuat komitmen terhadap institusi. Secara strategis, pendekatan kepemimpinan transformasional yang berfokus pada pengembangan individu dan hubungan emosional terbukti efektif dalam meningkatkan daya saing organisasi pendidikan tinggi. Dalam konteks tantangan kontemporer seperti akreditasi, tuntutan publikasi, dan adaptasi digital, komitmen dan loyalitas tim menjadi modal utama. Oleh karena itu, perguruan tinggi disarankan untuk mendorong gaya kepemimpinan transformasional sebagai bagian dari strategi tata kelola yang berorientasi pada keberlanjutan dan keunggulan institusional (Hendrawan et al., 2020; Indriati et al., 2023).

Perbedaan kinerja dosen sebelum dan sesudah metode *Digital Microsoft Team* pada table 2 menunjukkan bahwa sistem digital yang diterapkan memudahkan dalam melaksanakan tugas dengan adanya teknologi informasi, organisasi dapat menyimpan dan mengelola data dalam jumlah besar dengan lebih efisien. Kurniandini (2022) yang menemukan bahwa penggunaan TI, seperti sistem informasi akademik, dapat meningkatkan kinerja administrasi dan kepuasan pengguna. Informasi jadwal dan laporan dosen dapat dipantau secara terbuka mudah dan jelas. Teknologi informasi memungkinkan aksesibilitas data yang lebih baik yang mendukung pengambilan keputusan yang cepat dan akurat. Hal ini juga dikemukakan oleh Rahman (2021) yang menekankan pentingnya akses data dalam meningkatkan kinerja administrasi.

4. Kesimpulan Dan Saran

4.1 Kesimpulan

Dari proyek inovasi kepemimpinan menggunakan *Digital Microsoft Team* terhadap kinerja dosen didapatkan kesimpulan bahwa ada pengaruh antara penerapan kepemimpinan transformasional melalui *A team* terhadap kinerja dosen dengan p - value 0.001.

4.2 Saran

Perguruan tinggi perlu melakukan investasi dalam infrastruktur teknologi informasi yang memadai seperti penyediaan akses internet yang cepat dan stabil, menyediakan program pelatihan dan pengembangan keterampilan bagi mahasiswa dan staf administrasi berupa penggunaan perangkat lunak administrasi, sistem manajemen dokumen, dan alat komunikasi digital.

Perguruan Tinggi perlu memberikan insentif bagi individu yang berkontribusi dalam penerapan teknologi baru dan memberikan ruang bagi eksperimen.

Daftar Pustaka

- [1] Armiyanti, A., Sutrisna, T., Yulianti, L., Lova, N. R., & Komara, E. (2023). Kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan kinerja layanan pendidikan. *Jurnal Educatio FKIP UNMA*, 9(2), 1061–1070. <https://doi.org/10.31949/educatio.v9i2.5104>
- [2] Baglama, B., Evcimen, E., Altinay, F., Sharma, R. C., Tlili, A., Altinay, Z., Dagli, G., Jemni, M., Shadiev, R., Yucesoy, Y., & Celebi, M. (2022). *Analysis of digital leadership in school management and accessibility of animation-designed game-based learning for sustainability of education for children with special needs*. *Sustainability*, 14(13), 7730. <https://doi.org/10.3390/su14137730>
- [3] Fatmawati, D., & Fitriyah, L. (2023). Relevansi gaya kepemimpinan kepala program studi dalam menentukan strategi peningkatan kualitas program studi untuk mencapai indikator kinerja utama. *Edukasia: Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran*, 4(2), 2713–2720. <https://doi.org/10.62775/edukasia.v4i2.657>
- [4] Fauzi, H., Muhammad, M., Aprianto, I., & Anwar, F. (2023). Kepemimpinan partisipatif dalam mengelola kinerja dosen di Institut Agama Islam Nusantara Batanghari. *Edukasi Islami: Jurnal Pendidikan Islam*, 12(4). <https://doi.org/10.30868/ei.v12i04.5960>
- [5] Greenway, M., & Acai, A. (2024). Academic leadership in nursing: *A concept analysis*. *Nurse Education Today*, 141, 106338. <https://doi.org/10.1016/j.nedt.2024.106338>
- [6] Indriati, P., Salim, M. F. S., Sihite, M., & Zulkifli. (2023). Kinerja perguruan tinggi dalam perspektif kinerja layanan, strategi pemanfaatan teknologi, dan kompetensi sumber daya manusia. *JIMP: Jurnal Ilmiah Manajemen Pancasila*, 3(1), 12–30. <https://doi.org/10.35814/jimp.v3i1.4088>
- [7] Masinambow, C. J. R., Lengkong, J. S. J., & Rotty, V. N. J. (2025). Inovasi digital dalam manajemen sekolah: Meningkatkan kinerja pendidikan di era teknologi. *Academy of Education Journal*, 16(1), 8–17. <https://doi.org/10.47200/aoej.v16i1.2686>
- [8] Mesiono, M., Wasiyem, W., Zakiyah, N., Fahrezi, M., Nursakinah, I., & Azhari, M. T. (2024). Dinamika kepemimpinan perguruan tinggi: Tantangan dan strategi manajemen untuk menanggapi perubahan cepat di era globalisasi. *Jiip: Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 7(3), 3146–3153. <https://doi.org/10.54371/jiip.v7i3.3789>
- [9] Mulyasa, E., & Aryani, W. D. (2022). Implementasi sistem penjaminan mutu internal di era merdeka belajar. *Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, 8(2), 933–944. <https://doi.org/10.37905/aksara.8.2.933-944.2022>

-
- [10] Qamaruzzaman, M., Setiawan, E., Hanifah, E., Chairiyah, S. S., & Warman. (2024). Implementasi supervisi akademik berbasis digital. *Literasi: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 15(2), 141–151. [https://doi.org/10.21927/literasi.2024.15\(2\).141-151](https://doi.org/10.21927/literasi.2024.15(2).141-151)
- [11] Smith, Y., Chen, Y.-J., & Warner-Stidham, A. (2021). Understanding online teaching effectiveness: Nursing student and faculty perspectives. *Journal of Professional Nursing*, 37(5), 785–794. <https://doi.org/10.1016/j.profnurs.2021.05.009>
- [12] Tamengkel, L., & Rumawas, W. (2022). Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja dan keinginan keluar karyawan: Peran komitmen organisasional sebagai mediator. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 12(1), 52–60. <https://doi.org/10.35797/jab.v12.i1.52-60>.