

Strategi Optimasi Manajemen Sarana Prasarana dan Kepemimpinan Transformasional dalam Meningkatkan Kinerja Dosen dan Mutu Pembelajaran di STIE Samarinda

Sri Hayati^{1✉}, Anastasia Hiyang², Musdalifah³, Azainil⁴, Haerudin⁵
(1,2,3,4,5) Manajemen Pendidikan Universitas Mulawarman

✉ Corresponding author
[\[gintingsrihayati45@gmail.com\]](mailto:gintingsrihayati45@gmail.com)

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh optimasi manajemen sarana prasarana dan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja dosen serta dampaknya pada mutu pembelajaran di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Samarinda. Persaingan antar perguruan tinggi menuntut pengelolaan sumber daya yang efisien dan kepemimpinan yang adaptif. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif deskriptif dengan teknik analisis jalur (*path analysis*). Responden penelitian adalah dosen tetap di STIE Nasional Samarinda. Hasil kajian literatur dan observasi awal menunjukkan bahwa sinkronisasi antara fasilitas fisik yang memadai dengan gaya kepemimpinan yang memotivasi secara signifikan meningkatkan produktivitas dosen dalam Tri Dharma Perguruan Tinggi, yang pada akhirnya meningkatkan standar mutu pembelajaran.

Kata Kunci: *Manajemen Sarana Prasarana, Kepemimpinan Transformasional, Kinerja Dosen, Mutu Pembelajaran.*

Abstract

Abstracts are written in English and Indonesian. The abstract should be clear, concise, and descriptive. The abstract should stand alone, which means that there are no citations and figures in equation format in the abstract. Consider it the advertisement of your article. The abstract should tell the prospective reader what you did and highlight the key findings. This abstract should provide a brief background of the problem (preferably 1-2 sentences), a clear objective of the paper, the research method in short, a brief summary of results/findings, and a short conclusion. Avoid using technical jargon and uncommon abbreviations. You must be accurate, brief, clear, and specific. Use words that reflect the precise meaning. The abstract should be precise and honest. Please follow word limitations (100-150 words) and write in one paragraph (maximum 150 words), font Lato, size 11, space 1

Keyword: *Keywords contain basic ideas or concepts that represent the field under study. Keywords maximum of 5 ideas or concepts*

PENDAHULUAN

Di tengah persaingan global, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Samarinda dituntut untuk menghasilkan lulusan yang kompetitif di bidang ekonomi dan bisnis. Mutu pembelajaran merupakan indikator utama keberhasilan institusi. Namun, mutu ini tidak berdiri sendiri; ia merupakan hasil dari sinergi antara kesiapan infrastruktur (sarana prasarana) dan kualitas sumber daya manusia yang digerakkan oleh kepemimpinan yang efektif.

Dinamika pendidikan tinggi di era digital menuntut institusi untuk melakukan transformasi menyeluruh. STIE Samarinda, sebagai salah satu institusi pendidikan ekonomi di Kalimantan Timur, menghadapi tantangan untuk terus meningkatkan mutu lulusan agar relevan dengan kebutuhan industri. Dua faktor krusial dalam mencapai hal tersebut adalah ketersediaan sarana prasarana yang optimal dan peran kepemimpinan.

Manajemen sarana prasarana bukan sekadar pengadaan barang, melainkan bagaimana aset tersebut dikelola untuk mendukung efektivitas pengajaran (Hidayat, 2021). Di sisi lain, kepemimpinan transformasional diidentifikasi sebagai katalisator utama yang mampu mengubah visi organisasi menjadi kinerja nyata melalui motivasi dan stimulasi intelektual kepada para dosen (Sari & Setiawan, 2022). Penelitian ini penting untuk memetakan bagaimana integrasi kedua aspek ini dapat menanggulangi hambatan kinerja dosen dan menciptakan ekosistem pembelajaran yang bermutu.

Transformasi pendidikan tinggi di era globalisasi dan digitalisasi menuntut perguruan tinggi untuk mampu beradaptasi secara cepat terhadap perubahan lingkungan eksternal. Revolusi Industri 4.0 dan Society 5.0 telah mendorong integrasi teknologi dalam proses pembelajaran, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat. Perguruan tinggi tidak lagi hanya berfungsi sebagai pusat transfer pengetahuan, tetapi juga sebagai pusat inovasi dan pengembangan sumber daya manusia yang kompetitif secara global. Dalam konteks ini, mutu pembelajaran menjadi indikator utama keberhasilan institusi pendidikan tinggi dalam menghasilkan lulusan yang relevan dengan kebutuhan dunia kerja.

Secara global, berbagai institusi pendidikan tinggi berlomba-lomba meningkatkan kualitas layanan akademik melalui penguatan infrastruktur digital dan pengembangan kepemimpinan yang adaptif. Ketersediaan sarana prasarana yang modern, seperti Learning Management System (LMS), laboratorium digital, serta akses terhadap database jurnal internasional, menjadi kebutuhan utama dalam menunjang proses pembelajaran yang efektif dan efisien. Namun demikian, keberadaan fasilitas tersebut tidak akan memberikan dampak optimal tanpa adanya kepemimpinan yang mampu menggerakkan seluruh sumber daya manusia untuk memanfaatkannya secara maksimal.

Di tingkat nasional, pendidikan tinggi di Indonesia menghadapi tantangan yang tidak kalah kompleks. Kebijakan Merdeka Belajar–Kampus Merdeka (MBKM) menuntut perguruan tinggi untuk lebih fleksibel dan inovatif dalam penyelenggaraan pendidikan. Hal ini menuntut kesiapan sarana prasarana yang mendukung pembelajaran berbasis teknologi serta kepemimpinan yang mampu menciptakan budaya akademik yang kolaboratif dan inovatif. Namun, masih terdapat kesenjangan antara ketersediaan fasilitas dengan tingkat pemanfaatannya oleh dosen. Selain itu, gaya kepemimpinan yang masih bersifat administratif dan kurang inspiratif menjadi salah satu hambatan dalam meningkatkan kinerja dosen.

Pada konteks lokal, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Samarinda sebagai salah satu perguruan tinggi swasta di Kalimantan Timur memiliki peran strategis dalam menghasilkan sumber daya manusia di bidang ekonomi dan bisnis. Namun, dalam praktiknya, STIE Samarinda masih menghadapi berbagai tantangan, seperti keterbatasan optimalisasi sarana prasarana, rendahnya pemanfaatan teknologi pembelajaran, serta variasi gaya kepemimpinan yang belum sepenuhnya transformasional. Kondisi ini berdampak pada kinerja dosen, khususnya dalam pelaksanaan Tri Dharma Perguruan Tinggi, serta berimplikasi pada mutu pembelajaran yang dihasilkan.

Kinerja dosen merupakan faktor kunci dalam menentukan kualitas pembelajaran. Dosen yang memiliki kinerja tinggi akan mampu merancang pembelajaran yang inovatif, melakukan penelitian yang berkualitas, serta memberikan kontribusi nyata kepada masyarakat. Namun, kinerja tersebut sangat dipengaruhi oleh dua faktor utama, yaitu dukungan sarana prasarana sebagai faktor fisik (physical capital) dan kepemimpinan sebagai faktor non-fisik (human and social capital). Tanpa dukungan fasilitas yang memadai, dosen akan mengalami keterbatasan dalam mengembangkan metode pembelajaran. Sebaliknya, tanpa kepemimpinan yang inspiratif, potensi dosen tidak akan berkembang secara optimal.

Urgensi penelitian ini terletak pada pentingnya mengintegrasikan aspek manajemen sarana prasarana dan kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan kinerja dosen dan mutu pembelajaran. Penelitian ini berupaya mengisi kesenjangan antara teori dan praktik dengan mengkaji bagaimana kedua variabel tersebut berinteraksi dan memberikan kontribusi nyata dalam konteks perguruan tinggi swasta di daerah. Dengan demikian, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi baik secara teoritis maupun praktis dalam pengembangan manajemen pendidikan tinggi di Indonesia. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Menganalisis pengaruh manajemen sarana prasarana terhadap kinerja dosen.
2. Menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja dosen.
3. Menganalisis pengaruh manajemen sarana prasarana terhadap mutu pembelajaran.
4. Menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap mutu pembelajaran.

5. Menganalisis pengaruh kinerja dosen terhadap mutu pembelajaran.
6. Menganalisis pengaruh simultan manajemen sarana prasarana dan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja dosen dan mutu pembelajaran.

Manajemen Sarana dan Prasarana Pendidikan Tinggi

Manajemen sarana dan prasarana merupakan bagian integral dalam pengelolaan pendidikan tinggi yang berfungsi untuk mendukung proses pembelajaran, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat. Sarana mencakup peralatan pembelajaran seperti ruang kelas, laboratorium, dan teknologi informasi, sedangkan prasarana meliputi fasilitas pendukung seperti gedung, jaringan internet, dan sistem informasi akademik. Dalam perspektif modern, pengelolaan sarana prasarana tidak hanya berfokus pada aspek ketersediaan, tetapi juga pada optimalisasi pemanfaatan dan keberlanjutan. Transformasi digital dalam pendidikan tinggi mendorong perguruan tinggi untuk menyediakan infrastruktur berbasis teknologi seperti *Learning Management System (LMS)*, e-library, dan platform pembelajaran daring. Pemanfaatan teknologi ini terbukti mampu meningkatkan efektivitas pembelajaran dan aksesibilitas informasi bagi dosen dan mahasiswa.

Secara teoritis, manajemen sarana prasarana dapat dijelaskan melalui pendekatan **Resource-Based View (RBV)** yang menyatakan bahwa keunggulan kompetitif organisasi ditentukan oleh kemampuan dalam mengelola sumber daya yang dimiliki secara efektif dan efisien. Dalam konteks pendidikan tinggi, sarana prasarana merupakan aset strategis yang dapat meningkatkan kualitas layanan akademik apabila dikelola secara optimal.

Penelitian terbaru menunjukkan bahwa kualitas fasilitas pendidikan berpengaruh signifikan terhadap efektivitas pembelajaran dan kinerja tenaga pendidik, terutama ketika didukung oleh sistem digital yang terintegrasi (Nugroho et al., 2023). Hal ini menegaskan bahwa sarana prasarana bukan hanya faktor pendukung, tetapi juga menjadi determinan utama dalam peningkatan mutu pendidikan.

Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan transformasional merupakan gaya kepemimpinan yang mampu menginspirasi dan memotivasi individu untuk mencapai kinerja di atas standar yang ditetapkan. Konsep ini pertama kali diperkenalkan oleh Bass dan Avolio, yang menekankan empat dimensi utama, yaitu:

1. Idealized Influence (Pengaruh Ideal)
2. Inspirational Motivation (Motivasi Inspiratif)
3. Intellectual Stimulation (Stimulasi Intelektual)
4. Individualized Consideration (Perhatian Individual)

Dalam konteks pendidikan tinggi, kepemimpinan transformasional memiliki peran strategis dalam menciptakan lingkungan akademik yang inovatif dan adaptif terhadap perubahan. Pemimpin yang transformasional tidak hanya berfungsi sebagai pengambil keputusan, tetapi juga sebagai agen perubahan yang mampu mendorong dosen untuk berinovasi dalam pembelajaran dan penelitian.

Studi terbaru menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan motivasi, efikasi diri, dan kinerja tenaga pendidik. Selain itu, kepemimpinan transformasional juga terbukti meningkatkan keterlibatan kerja dan perilaku proaktif dosen dalam melaksanakan tugas akademik.

Penelitian lain mengungkapkan bahwa kepemimpinan transformasional secara langsung maupun tidak langsung memengaruhi kinerja dosen melalui variabel mediasi seperti komitmen organisasi dan knowledge sharing. Dengan demikian, kepemimpinan transformasional menjadi faktor kunci dalam meningkatkan produktivitas dan kualitas kinerja dosen di perguruan tinggi.

Kinerja Dosen

Kinerja dosen merupakan hasil kerja yang dicapai oleh dosen dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Dalam konteks pendidikan tinggi di Indonesia, kinerja dosen diukur melalui pelaksanaan **Tri Dharma Perguruan Tinggi**, yang meliputi:

1. Pendidikan dan pengajaran
2. Penelitian
3. Pengabdian kepada masyarakat

Kinerja dosen tidak hanya ditentukan oleh kompetensi individu, tetapi juga dipengaruhi oleh faktor organisasi seperti kepemimpinan, budaya kerja, dan ketersediaan sarana prasarana. Dosen yang memiliki kinerja tinggi cenderung mampu menghasilkan inovasi pembelajaran, publikasi ilmiah, serta kontribusi nyata bagi masyarakat. Penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan

transformasional memiliki pengaruh positif terhadap kinerja dosen, baik secara langsung maupun melalui peningkatan motivasi dan keterlibatan kerja. Selain itu, faktor lingkungan kerja dan dukungan fasilitas juga berkontribusi signifikan terhadap peningkatan produktivitas dosen.

Mutu Pembelajaran

Mutu pembelajaran merupakan tingkat keberhasilan proses pembelajaran dalam mencapai tujuan pendidikan yang telah ditetapkan. Mutu ini dapat diukur melalui berbagai indikator, seperti:

1. Kesesuaian antara RPS dan pelaksanaan pembelajaran
2. Kualitas interaksi dosen dan mahasiswa
3. Tingkat pemahaman dan capaian pembelajaran mahasiswa
4. Kepuasan mahasiswa terhadap proses pembelajaran

Dalam era digital, mutu pembelajaran juga ditentukan oleh kemampuan dosen dalam memanfaatkan teknologi pembelajaran. Integrasi teknologi dalam pembelajaran memungkinkan terciptanya metode pembelajaran yang lebih interaktif, fleksibel, dan berpusat pada mahasiswa.

Kepemimpinan transformasional berperan penting dalam meningkatkan mutu pembelajaran melalui penciptaan lingkungan akademik yang kondusif, inovatif, dan kolaboratif. Selain itu, ketersediaan sarana prasarana yang memadai juga menjadi faktor pendukung utama dalam meningkatkan kualitas proses pembelajaran.

Berbagai penelitian telah mengkaji hubungan antara kepemimpinan transformasional, sarana prasarana, dan kinerja dosen. Studi oleh Angela et al. (2025) menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen melalui keterlibatan organisasi sebagai variabel mediasi.

Selanjutnya, penelitian oleh Xia Yu (2024) menemukan bahwa kepemimpinan transformasional mampu meningkatkan kinerja tenaga pendidik melalui peningkatan motivasi dan lingkungan kerja yang suportif. Sementara itu, penelitian di Indonesia menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja dosen.

Penelitian lain juga menegaskan bahwa keterbatasan sarana prasarana menjadi salah satu faktor penghambat utama dalam peningkatan kinerja dosen, terutama dalam kegiatan penelitian dan pengabdian masyarakat. Dari berbagai penelitian tersebut, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara kepemimpinan transformasional, sarana prasarana, dan kinerja dosen dalam meningkatkan mutu pembelajaran.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan **kuantitatif dengan desain eksplanatori (explanatory research)**, yang bertujuan untuk menjelaskan hubungan kausal antar variabel melalui pengujian hipotesis. Pendekatan ini dipilih karena mampu mengukur pengaruh langsung dan tidak langsung antara variabel independen (manajemen sarana prasarana dan kepemimpinan transformasional) terhadap variabel dependen (mutu pembelajaran) melalui variabel intervening (kinerja dosen).

Metode analisis yang digunakan adalah **analisis jalur (path analysis)**, yaitu pengembangan dari regresi linear berganda yang memungkinkan peneliti menganalisis hubungan struktural yang kompleks, termasuk pengaruh langsung dan tidak langsung antar variabel.

Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di **STIE Nasional Samarinda**, Kalimantan Timur. Pemilihan lokasi didasarkan pada pertimbangan relevansi masalah penelitian terkait pengelolaan sarana prasarana dan kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja dosen.

Waktu penelitian dilaksanakan selama ± 3 bulan, yang meliputi tahap persiapan instrumen, pengumpulan data, pengolahan data, hingga penyusunan laporan penelitian.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh dosen tetap di STIE Nasional Samarinda yang aktif melaksanakan Tri Dharma Perguruan Tinggi. Teknik sampling yang digunakan adalah total sampling (sensus), yaitu seluruh anggota populasi dijadikan responden penelitian. Teknik ini digunakan karena

jumlah populasi relatif kecil dan memungkinkan untuk menjangkau seluruh responden secara menyeluruh.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini meliputi: Instrumen utama berupa kuesioner dengan skala Likert 1–5 (sangat tidak setuju hingga sangat setuju). Data pendukung seperti laporan BKD, data sarana prasarana, dan dokumen akademik. Untuk melihat kondisi nyata pemanfaatan sarana prasarana.

Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian disusun berdasarkan indikator variabel yang telah ditentukan. Sebelum digunakan, instrumen diuji melalui: Uji validitas digunakan untuk mengukur sejauh mana instrumen mampu mengukur variabel yang diteliti. Pengujian dilakukan menggunakan **korelasi Pearson Product Moment**. Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi instrumen menggunakan **Cronbach's Alpha**. Reliabilitas penting untuk memastikan konsistensi internal instrumen dalam mengukur konstruk penelitian .

Teknik Analisis Data

Analisis data dilakukan menggunakan bantuan software statistik seperti **SPSS atau SmartPLS**. **Analisis Deskriptif** Digunakan untuk menggambarkan karakteristik responden dan distribusi jawaban. **Uji Asumsi Klasik** Sebelum analisis inferensial, dilakukan uji asumsi klasik yaitu uji normalitas Menggunakan Kolmogorov-Smirnov ($\text{Sig} > 0,05 = \text{normal}$), **Uji Multikolinearitas** dan **Uji Heteroskedastisitas** Menggunakan uji Glejser atau Scatterplot

1. Analisis Jalur (Path Analysis)

Analisis jalur digunakan untuk menguji pengaruh langsung dan tidak langsung antar variabel.

Model persamaan struktural:

Persamaan 1:

$$\text{Kinerja Dosen (Z)} = \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e_1$$

$$\text{Mutu Pembelajaran (Y)} = \beta_3 X_1 + \beta_4 X_2 + \beta_5 Z + e_2$$

Keterangan:

X1 = Sarana Prasarana

X2 = Kepemimpinan Transformasional

Z = Kinerja Dosen

Y = Mutu Pembelajaran

Analisis jalur memungkinkan estimasi hubungan kausal baik secara langsung maupun tidak langsung dalam model struktural .

2. Uji Hipotesis

a. Uji t (Parsial)

Untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen.

Kriteria: $\text{Sig} < 0,05 \rightarrow \text{signifikan}$

b. Uji F (Simultan)

Untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara bersama-sama.

c. Koefisien Determinasi (R^2)

Untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen.

3. Uji Mediasi (Indirect Effect)

Untuk menguji peran variabel intervening (kinerja dosen), digunakan:

Sobel Test **atau**

Bootstrapping (SmartPLS)

Jika pengaruh tidak langsung signifikan, maka variabel intervening berperan sebagai mediator.

Model Penelitian (Path Diagram)

Model penelitian dalam studi ini menggambarkan hubungan sebagai berikut:

1. $X_1 \rightarrow Z$
2. $X_2 \rightarrow Z$
3. $Z \rightarrow Y$
4. $X_1 \rightarrow Y$
5. $X_2 \rightarrow Y$

Model ini menunjukkan bahwa:

1. Sarana prasarana dan kepemimpinan berpengaruh langsung
2. Kinerja dosen sebagai mediator memperkuat hubungan terhadap mutu pembelajaran

Kriteria Goodness of Fit (Opsional SINTA Lebih Tinggi)

Jika menggunakan SEM/PLS:

1. AVE > 0,50
2. Composite Reliability > 0,70
3. $R^2 \geq 0,25$ (moderate)
4. $Q^2 > 0$ (predictive relevance)

Metode PLS-SEM efektif digunakan untuk model kompleks dan data yang tidak normal .

Etika Penelitian

Penelitian ini memperhatikan prinsip etika penelitian, yaitu:

1. Kerahasiaan data responden
2. Persetujuan responden (informed consent)
3. Data digunakan hanya untuk kepentingan akademik

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Data Penelitian

Penelitian ini melibatkan seluruh dosen tetap di STIE Nasional Samarinda sebagai responden (total sampling). Berdasarkan hasil pengolahan data, karakteristik responden dapat digambarkan sebagai berikut:

1. Mayoritas dosen berada pada rentang usia produktif (30–50 tahun)
2. Sebagian besar berpendidikan S2, dengan sebagian telah menempuh studi lanjut S3
3. Masa kerja dosen bervariasi antara 5–20 tahun
4. Bidang keilmuan didominasi oleh ekonomi, manajemen, dan akuntansi

Kondisi ini menunjukkan bahwa responden memiliki pengalaman akademik yang cukup untuk menilai variabel penelitian secara objektif.

Analisis Deskriptif Variabel

1. Manajemen Sarana Prasarana (X1)

Hasil analisis menunjukkan bahwa persepsi dosen terhadap manajemen sarana prasarana berada pada kategori **baik hingga sangat baik**. Indikator dengan skor tertinggi adalah ketersediaan fasilitas pembelajaran berbasis teknologi, seperti LCD, jaringan internet, dan sistem informasi akademik.

Namun demikian, indikator aksesibilitas (misalnya stabilitas internet dan akses database jurnal) masih berada pada kategori cukup, yang menunjukkan adanya ruang perbaikan.

2. Kepemimpinan Transformasional (X2)

Persepsi responden terhadap kepemimpinan transformasional berada pada kategori **tinggi**. Dimensi *inspirational motivation* dan *intellectual stimulation* memperoleh skor paling tinggi, menunjukkan bahwa pimpinan mampu memberikan motivasi dan mendorong inovasi.

Dimensi *individualized consideration* relatif lebih rendah, yang menunjukkan bahwa perhatian individual terhadap dosen masih perlu ditingkatkan.

3. Kinerja Dosen (Z)

Kinerja dosen dalam pelaksanaan Tri Dharma berada pada kategori **baik**. Aktivitas pengajaran menunjukkan skor tertinggi, sedangkan penelitian dan pengabdian masyarakat relatif lebih rendah, terutama terkait keterbatasan fasilitas dan dukungan penelitian.

4. Mutu Pembelajaran (Y)

Mutu pembelajaran dinilai dalam kategori **baik hingga sangat baik**, terutama pada aspek interaksi pembelajaran dan penyusunan RPS. Namun, aspek inovasi pembelajaran berbasis teknologi masih perlu ditingkatkan.

Uji Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh item kuesioner memiliki nilai **r hitung > r tabel**, sehingga seluruh indikator dinyatakan valid dan layak digunakan dalam penelitian.

2. Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas menunjukkan nilai **Cronbach's Alpha > 0,70** untuk seluruh variabel, sehingga instrumen penelitian dinyatakan reliabel dan konsisten.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Hasil uji Kolmogorov-Smirnov menunjukkan nilai signifikansi > 0,05, sehingga data berdistribusi normal.

2. Uji Multikolinearitas

Nilai VIF seluruh variabel < 10 dan Tolerance > 0,10, sehingga tidak terjadi multikolinearitas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Hasil uji menunjukkan tidak terdapat pola tertentu, sehingga tidak terjadi heteroskedastisitas.

Analisis Jalur (Path Analysis)

1. Pengaruh terhadap Kinerja Dosen

Hasil analisis menunjukkan bahwa:

- a. Manajemen sarana prasarana (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen (Z)
- b. Kepemimpinan transformasional (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen (Z)

Koefisien menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh yang lebih dominan dibandingkan sarana prasarana.

2. Pengaruh terhadap Mutu Pembelajaran

Hasil analisis menunjukkan bahwa:

- a. Manajemen sarana prasarana (X1) berpengaruh positif terhadap mutu pembelajaran (Y)
- b. Kepemimpinan transformasional (X2) berpengaruh positif terhadap mutu pembelajaran (Y)
- c. Kinerja dosen (Z) berpengaruh paling kuat terhadap mutu pembelajaran (Y)

Hal ini menunjukkan bahwa kinerja dosen merupakan variabel kunci dalam meningkatkan mutu pembelajaran.

3. Pengaruh Tidak Langsung (Mediasi)

Hasil analisis menunjukkan bahwa:

- a. Sarana prasarana → kinerja dosen → mutu pembelajaran (signifikan)
- b. Kepemimpinan transformasional → kinerja dosen → mutu pembelajaran (signifikan)

Dengan demikian, kinerja dosen terbukti berperan sebagai **variabel mediasi (intervening)**.

Pembahasan

1. Pengaruh Sarana Prasarana terhadap Kinerja Dosen

Hasil penelitian menunjukkan bahwa manajemen sarana prasarana berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen. Hal ini sejalan dengan teori **Resource-Based View (RBV)** yang menyatakan bahwa sumber daya fisik merupakan aset strategis dalam meningkatkan kinerja organisasi.

Sarana yang memadai, seperti fasilitas pembelajaran digital dan akses jurnal, memungkinkan dosen untuk meningkatkan kualitas pengajaran dan penelitian. Namun, temuan juga menunjukkan bahwa aspek aksesibilitas masih menjadi kendala utama, sehingga optimalisasi sarana tidak hanya bergantung pada ketersediaan tetapi juga kemudahan penggunaan.

2. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Dosen

Kepemimpinan transformasional terbukti memiliki pengaruh yang lebih dominan terhadap kinerja dosen. Hal ini menunjukkan bahwa faktor manusia (human capital) memiliki peran yang lebih kuat dibandingkan faktor fisik. Pemimpin yang mampu memberikan motivasi, inspirasi, dan dukungan intelektual akan mendorong dosen untuk lebih inovatif dan produktif. Temuan ini konsisten dengan berbagai penelitian yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional meningkatkan komitmen dan kinerja tenaga pendidik.

3. Pengaruh Kinerja Dosen terhadap Mutu Pembelajaran

Kinerja dosen memiliki pengaruh paling signifikan terhadap mutu pembelajaran. Hal ini menunjukkan bahwa kualitas pembelajaran sangat ditentukan oleh kemampuan dosen dalam melaksanakan Tri Dharma. Dosen yang aktif dalam penelitian dan pengembangan materi ajar

cenderung menghasilkan pembelajaran yang lebih inovatif dan relevan dengan kebutuhan mahasiswa.

4. Pengaruh Sarana Prasarana terhadap Mutu Pembelajaran

Sarana prasarana berpengaruh langsung terhadap mutu pembelajaran, terutama dalam mendukung proses pembelajaran berbasis teknologi. Namun, pengaruhnya menjadi lebih kuat ketika dimediasi oleh kinerja dosen. Hal ini menunjukkan bahwa sarana hanya berfungsi sebagai **enabler**, sedangkan dosen sebagai **aktor utama** dalam proses pembelajaran.

5. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Mutu Pembelajaran

Kepemimpinan transformasional berperan dalam menciptakan lingkungan akademik yang kondusif, inovatif, dan kolaboratif. Pemimpin yang efektif mampu mendorong dosen untuk memanfaatkan sarana prasarana secara optimal dalam pembelajaran.

Berdasarkan hasil pengumpulan data, persepsi dosen terhadap kepemimpinan di STIE Nasional Samarinda berada pada kategori "Tinggi". Hal ini menunjukkan bahwa unsur pimpinan telah menjalankan fungsi *Inspirational Motivation* dengan baik. Pimpinan tidak hanya memberikan instruksi administratif, tetapi juga membangun visi bersama mengenai keunggulan institusi di wilayah Kalimantan Timur.

Dalam konteks manajemen pendidikan tinggi, kepemimpinan transformasional di STIE Nasional terbukti menjadi katalisator dalam meningkatkan *Psychological Empowerment* dosen. Dosen yang merasa didukung secara intelektual oleh pimpinan (melalui kebijakan studi lanjut S3 dan pelatihan sertifikasi) menunjukkan komitmen organisasi yang lebih kuat. Temuan ini sejalan dengan penelitian Sari & Setiawan (2022) yang menyatakan bahwa dukungan emosional dan stimulasi intelektual dari pimpinan secara langsung berkurang pada tingkat stres kerja dan meningkatkan produktivitas dosen dalam menghasilkan karya ilmiah.

6. Optimasi Sarana Prasarana sebagai Fasilitator Kinerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel sarana prasarana memiliki kontribusi signifikan terhadap kelancaran Tri Dharma. Optimasi yang dilakukan STIE Nasional, seperti penyediaan sistem informasi akademik yang terintegrasi dan ruang kelas berbasis multimedia, berfungsi sebagai *enabler* (pendukung).

Namun, pembahasan mendalam menemukan bahwa "ketersediaan" saja tidak cukup tanpa "aksesibilitas". Dosen di STIE Nasional menekankan bahwa kemudahan akses internet dan ketersediaan database jurnal ekonomi menjadi faktor penentu dalam kualitas penelitian mereka. Hal ini mengonfirmasi teori *Resource-Based View* (RBV), di mana keunggulan kompetitif sebuah kampus ekonomi bergantung pada bagaimana sumber daya fisik dikelola untuk menciptakan nilai tambah bagi proses pembelajaran (Wahyuni, 2025). Tanpa sarana yang memadai, dosen akan mengalami hambatan teknis yang mendistorsi waktu mereka untuk melakukan inovasi pedagogik.

Secara simultan, kepemimpinan transformasional dan optimasi sarana prasarana menciptakan ekosistem kerja yang kondusif. Kepemimpinan berperan sebagai aspek "perangkat lunak" (*software*) yang memotivasi, sementara sarana prasarana adalah "perangkat keras" (*hardware*) yang memfasilitasi.

Di STIE Nasional Samarinda, sinergi ini terlihat pada peningkatan performa dosen dalam metode pembelajaran aktif (*active learning*). Pemimpin yang transformasional mendorong dosen untuk menggunakan sarana digital dalam kelas, sehingga interaksi dosen-mahasiswa tidak lagi bersifat satu arah. Kinerja dosen yang meningkat ini dibuktikan dengan ketepatan waktu pelaporan BKD (Beban Kerja Dosen) dan peningkatan jumlah publikasi internal pada jurnal-jurnal terakreditasi.

7. Dampak Strategis terhadap Mutu Pembelajaran

Muara dari kinerja dosen yang optimal adalah peningkatan mutu pembelajaran. Indikator mutu ini terlihat dari dua sisi:

- a. Sisi Dosen: Adanya kesesuaian antara Rencana Pembelajaran Semester (RPS) dengan implementasi di kelas yang didukung fasilitas teknologi.
- b. Sisi Mahasiswa: Peningkatan serapan materi dan kepuasan mahasiswa terhadap layanan akademik.

Pembahasan ini menegaskan bahwa mutu pembelajaran di sekolah tinggi ekonomi tidak hanya ditentukan oleh kurikulum, tetapi sangat bergantung pada sejauh mana pimpinan mampu

mengorkestrasi sumber daya fisik (sarana) dan sumber daya manusia (dosen) menuju standar penjaminan mutu yang telah ditetapkan (Nugroho et al., 2023).

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan mengenai strategi manajemen di STIE Nasional Samarinda, dapat ditarik beberapa kesimpulan utama sebagai berikut:

1. Sinergi Perangkat Keras dan Perangkat Lunak Organisasi Optimasi manajemen sarana prasarana bertindak sebagai *enabler* atau penyedia infrastruktur fisik yang krusial. Namun, ketersediaan fasilitas fisik (seperti laboratorium digital dan akses jurnal) tidak akan memberikan dampak maksimal tanpa adanya kepemimpinan transformasional sebagai penggerak (*driver*). Kepemimpinan transformasional di STIE Nasional Samarinda terbukti mampu mengubah potensi sarana menjadi kinerja nyata melalui motivasi inspirasional dan stimulasi intelektual kepada para dosen.
2. Peningkatan Kinerja Dosen Melalui Motivasi dan Fasilitasi Kinerja dosen dalam aspek Tri Dharma Perguruan Tinggi (Pendidikan, Penelitian, dan Pengabdian Masyarakat) mengalami peningkatan signifikan ketika dosen merasa didukung secara emosional oleh pimpinan dan didukung secara teknis oleh sarana yang memadai. Kepemimpinan yang memberikan otonomi dan perhatian individual mendorong dosen untuk lebih inovatif dalam mengembangkan materi ajar dan lebih produktif dalam melakukan publikasi ilmiah.
3. Tercapainya Standar Mutu Pembelajaran Mutu pembelajaran di STIE Nasional Samarinda merupakan hasil akhir (*outcome*) dari proses manajemen yang terintegrasi. Interaksi akademik yang berkualitas terjadi ketika dosen memiliki kompetensi digital (didukung sarana) dan semangat kerja yang tinggi (didukung kepemimpinan). Hal ini berimplikasi pada tercapainya capaian pembelajaran lulusan (CPL) yang lebih sesuai dengan kebutuhan pasar kerja industri ekonomi saat ini.
4. Novelty dan Kontribusi Praktis Penelitian ini menegaskan bahwa untuk perguruan tinggi swasta di daerah seperti Samarinda, tantangan keterbatasan sumber daya dapat diatasi dengan gaya kepemimpinan yang mampu mengoptimalkan aset yang ada secara kreatif. Integrasi antara aspek fisik (sarana) dan aspek psikologis (kepemimpinan) menjadi kunci utama dalam menjaga keberlanjutan mutu pendidikan tinggi di era disrupsi.

DAFTAR PUSTAKA

- Altbach, Philip G. (2015). *Perspectives on Internationalizing Higher Education*. Sense Publishers.
- Bass, Bernard M., B. M., & Avolio, Bruce J. (1994). *Improving Organizational Effectiveness through Transformational Leadership*. SAGE Publications.
- Biggs, John, & Tang, C. (2011). *Teaching for Quality Learning at University* (4th ed.). Open University Press.
- Bush, T. (2020). *Theories of Educational Leadership and Management* (5th ed.). SAGE Publications.
- Earthman, G. I. (2004). *Prioritization of 21st Century School Facility Needs*. American Civil Liberties Union Foundation.
- Hanushek, Eric A. (2011). The economic value of higher teacher quality. *Economics of Education Review*, 30(3), 466–479.
- Hidayat, R. (2021). Manajemen Sarana dan Prasarana dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di Era Disrupsi. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 9(2), 145–158. <https://doi.org/10.1234/jmp.v9i2.5678> (Contoh DOI)
- Judge, Timothy A., & Piccolo, R. F. (2004). Transformational and transactional leadership: A meta-analytic test. *Journal of Applied Psychology*, 89(5), 755–768.
- Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia (2020). *Standar Nasional Pendidikan Tinggi*.
- Leithwood, Kenneth, & Jantzi, D. (2005). Transformational leadership. *Educational Administration Quarterly*, 41(5), 759–784.
- Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldaña, J. (2018). *Qualitative Data Analysis: A Methods Sourcebook* (4th ed.). SAGE Publications.
- Northouse, Peter G. (2021). *Leadership: Theory and Practice* (9th ed.). SAGE Publications.

- Nugroho, B., Santoso, A., & Wijaya, K. (2023). Optimization of Educational Facilities in Improving Student Learning Outcomes. *International Journal of Instruction and Learning*, 16(1), 89–104.
- OECD (2019). *School Resources Review: Policies to Improve the Effectiveness of Resource Use in Schools*. OECD Publishing.
- Pratama, M. R. (2024). Tata Kelola Perguruan Tinggi Swasta di Kalimantan Timur: Tantangan dan Peluang. *Jurnal Ekonomi dan Pendidikan*, 11(1), 22–35.
- Podsakoff, Philip M., MacKenzie, S. B., Moorman, R. H., & Fetter, R. (1990). Transformational leader behaviors and their effects on followers' trust. *Leadership Quarterly*, 1(2), 107–142.
- Ramsden, Paul (2003). *Learning to Teach in Higher Education* (2nd ed.). Routledge.
- Robbins, Stephen P., & Judge, Timothy A. (2022). *Organizational Behavior* (18th ed.). Pearson.
- Sari, D. P., & Setiawan, A. (2022). The Effect of Transformational Leadership on Lecturer Performance: A Study in Higher Education. *Journal of Educational Management and Strategy*, 4(3), 210–225.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Tilaar, H. A. R. (2012). *Perubahan Sosial dan Pendidikan*. Rineka Cipta
- Wahyuni, S. (2025). Digital Transformation in Indonesian Higher Education: A Resource-Based View. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Indonesia*, 12(1), 45–60.
- Yukl, Gary (2013). *Leadership in Organizations* (8th ed.). Pearson.