

Abstrak

Kepemimpinan yang baik dapat mendorong setiap pegawai untuk mengembangkan diri dan berinovasi dalam melaksanakan tanggung jawab pekerjaannya agar organisasi yang dipimpinnya mencapai tujuan dan sasaran yang diharapkan. Namun data kepegawaian menunjukkan adanya kesenjangan dalam hal status kepegawaian antara PNS dan non PNS. Adapun tujuan penelitian ini berdasarkan latar belakang yang dikemukakan di atas adalah untuk menganalisis profil kepemimpinan transformasional dalam peningkatan kinerja pegawai pada Institut Agama Kristen Negeri Toraja. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan deskriptif, data diperoleh melalui wawancara, dan observasi. Informan dalam penelitian ini sebanyak empat belas orang terdiri dari unsur pimpinan dan pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa profil kepemimpinan transformasional tercermin melalui empat dimensi utama, yaitu: pengaruh ideal, motivasi inspirasi, stimulasi intelektual, dan perhatian individu. Kepemimpinan transformasional berkontribusi terhadap peningkatan kinerja pegawai yang ditunjukkan melalui peningkatan disiplin, tanggung jawab, kualitas dan kuantitas pekerjaan, serta kemampuan bekerja sama dalam mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan transformasional dapat menjadi salah satu pendekatan strategis dalam menciptakan pegawai yang lebih kompeten, dan berorientasi pada pencapaian kinerja.

Kata kunci: kepemimpinan, kepemimpinan transformasional, kinerja

Abstract

Effective leadership can encourage employees to continuously develop their potential and innovate in carrying out their responsibilities, thereby enabling the organization to achieve its intended goals and objectives. However, personnel data indicate a disparity in employment status between civil servants (PNS) and non-civil servants (non-PNS). Against this background, this study aims to analyze the profile of transformational leadership in improving employee performance at the Toraja State Institute for Christian Studies (Institut Agama Kristen Negeri Toraja). This study employed a qualitative method with a descriptive approach. Data were collected through interviews and observations. The informants consisted of fourteen individuals representing both organizational leaders and employees. The findings reveal that the profile of transformational leadership is reflected in four main dimensions: idealized influence, inspirational motivation, intellectual stimulation, and individualized consideration. Transformational leadership contributes to improved employee performance, as evidenced by increased discipline and responsibility, improvements in the quality and quantity of work, and enhanced ability to collaborate in achieving organizational goals. Therefore, transformational leadership can serve as a strategic approach to developing more competent employees who are oriented toward achieving organizational performance and goals.

Keywords: leadership, transformational leadership, employee performance