

Gaya Kepemimpinan Transformasional Di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Minahasa

MEYLIN POLUAN¹, IRRENNE WAYONG², ALJUANIKA ERING³

¹Institut Agama Kristen Negeri Manado, Minahasa, Indonesia

²Institut Agama Kristen Negeri Manado, Minahasa, Indonesia

³Institut Agama Kristen Negeri Manado, Minahasa, Indonesia

¹meylinpoluan@gmail.com, ²irrennewayong@iaknmanado.ac.id, ³aljuanikaering@iaknmanado.ac.id

Artikel history

Received	Revised	Accepted	Published
<p>Kata Kunci :</p> <p>Gaya kepemimpinan, Kementerian Agama, Transformasional.</p>	<p>Abstrak</p> <p><i>Penelitian ini bertujuan untuk menggambarkan gaya kepemimpinan di kantor Kementerian Agama Kabupaten Minahasa melalui pendekatan deskriptif dengan menggunakan metode penelitian kualitatif, data diperoleh melalui wawancara mendalam, observasi, dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang dominan adalah transformasional, pemimpin menginspirasi dan memotivasi pegawai melalui visi yang jelas, serta melibatkan mereka dalam pengambilan keputusan dan komunikasi 2 arah yang efektif. Gaya kepemimpinan ini menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan produktif. Penelitian ini berkontribusi pada pemahaman tentang dinamika kepemimpinan disektor pemerintahan, khususnya dilingkungan kementerian agama.</i></p>		
<p>*Corresponding Author:</p> <p>MEYLIN POLUAN¹ Institut Agama Kristen Negeri Manado Email : meylinpoluan@gmail.com</p>			

Meylin Poluan, Irrenne Wayong, Aljuanika Ering. Gaya Kepemimpinan Transformasional Di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Minahasa. (2025). *Endunamou: Jurnal Psikologi*, 1 (1), 9-20.

PENDAHULUAN

Pada organisasi atau perusahaan, kepemimpinan merupakan salah satu faktor penting. Kepemimpinan dipandang sangat penting karena dua hal, pertama adanya kenyataan bahwa penggantian pemimpin seringkali mengubah kinerja suatu unit, instansi atau organisasi Kedua, hasil penelitian yang menunjukkan bahwa salah satu faktor internal yang mempengaruhi keberhasilan organisasi adalah kepemimpinan, mencakup proses kepemimpinan pada setiap jenjang organisasi, kompetensi dan tindakan pemimpin yang bersangkutan (Yulianita, 2017).

Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi orang dan proses memfasilitasi usaha individual dan kolektif untuk menyelesaikan sasaran bersama (Mary Uhl-Bien, 2013). Ketika seorang pemimpin sudah menentukan gaya kepemimpinan maka keberhasilan untuk menjadi seorang pemimpin dapat diukur dari berbagai segi antara lain : a. Keberhasilan karyawan dan kelompoknya dalam mencapai tujuan organisasi/perusahaan, b. Kepuasan maksimum dikalangan karyawan, c. Drajat maksimum di kalangan karyawan, d. Drajat konflik horizontal dan vertikal yang relatif kecil, e. Perputaran karyawan diantara kelompok pada

periode tertentu yang relatif rendah, f. Tingkat ketidakhadiran karyawan relatif rendah, g. Produktivitas kerja karyawan yang meningkat (Mangkuprawira & Hubeis, 2007). Gaya kepemimpinan seseorang adalah serangkaian perilaku yang diikutinya ketika mencoba mengubah perilaku orang lain berdasarkan apa yang dilihatnya. Upaya untuk menyelaraskan persepsi antara orang yang akan memengaruhi perilaku dan orang yang akan terpengaruh memainkan peran penting dalam skenario ini (Thoah, 2012).

Kepemimpinan adalah suatu proses yang sengaja dilakukan untuk menguatkan pengaruh, memberi arahan, membentuk struktur, serta memfasilitasi aktivitas dan interaksi di dalam organisasi (Wiguna & Susanto, 2016). Gaya kepemimpinan adalah cara seseorang pemimpin dalam mengarahkan bawahannya untuk melakukan tindakan yang terarah demi mendukung suatu tujuan tertentu, gaya kepemimpinan bisa mencakup pendekatan seorang pemimpin dalam mengambil keputusan. Ada yang lebih suka mengambil keputusan sendiri, sementara yang lain lebih memilih melibatkan anggota tim. Pemimpin harus dapat menginspirasi anggota tim untuk mencapai tujuan bersama dengan memahami kebutuhan, aspirasi dan keinginan individu di dalam tim, serta menggunakan berbagai teknik motivasi untuk meningkatkan kinerja. Kepemimpinan dijelaskan sebagai serangkaian aktivitas yang dilakukan oleh seorang untuk mengarahkan orang lain menuju tujuan bersama (Sedarmayanti, 2017). Secara umum kepemimpinan mencakup mempengaruhi penetapan tujuan organisasi, memotivasi perilaku anggota untuk mencapai tujuan, mengarahkan persepsi anggota terhadap peristiwa, memelihara kerjasama dan kolaborasi dalam kelompok, serta memperoleh dukungan dan kerjasama dari individu di luar organisasi.

Dalam lingkup organisasi Kementerian Agama Kabupaten Minahasa yang berlokasi di Jl Manguni No.11 Kelurahan Wewelen, kec.Todano barat, Kabupaten Minahasa sebagai lembaga pemerintah, kantor ini beroperasi dalam kerangka struktur organisasi yang telah ditetapkan, mempekerjakan 144 pegawai yang bertugas menjalankan berbagai tugas yang berkaitan dengan pelayanan publik di bidang agama. Pegawai dikantor menunjukkan kemampuan mereka untuk menyelesaikan tugas - tugas mereka dengan tepat waktu dengan kualitas yang baik. Setiap pegawai memahami pentingnya disiplin dalam menjaga kualitas pelayanan kepada masyarakat. Kehadiran tepat waktu, kepatuhan terhadap aturan, serta tanggung jawab dalam menjalankan tugas adalah hal - hal yang menjadi karakteristik utama pegawai. Setiap pegawai memahami perannya dan bekerja sesuai dengan standar, yang telah ditetapkan.

Kinerja pegawai dikantor Kementerian Agama kabupaten minahasa selalu menunjukkan standar yang tinggi. Hal ini tercermin dari pencapaian program - program kerja yang berhasil diselesaikan tepat waktu dan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Pegawai menunjukkan inovasi dalam menyelesaikan tugas serta berusaha untuk selalu meningkatkan kemampuan dan efisiensi kerja. Pegawai cenderung bekerja dengan lebih efektif, karena mereka merasa termotivasi dan semangat untuk memberika hasil terbaik. Pegawai secara aktif terlibat dalam kerja tim, saling berbagi pengetahuan pengalaman untuk mencapai tujuan bersama, menciptakan lingkungan kerja yang kooperatif dan mendukung. Mereka juga berkomunikasi secara jelas dan terbuka dengan rekan kerja dan atasan, menyampaikan ide - ide dengan persuasif dan menerima

umpan balik dengan sikap yang positif untuk terus meningkatkan kinerja mereka, mereka aktif dalam mengikuti pelatihan dan pengembangan diri, meningkatkan kinerja secara keseluruhan.

METODE

Penelitian ini menerapkan metode penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Penelitian dilaksanakan di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Minahasa, provinsi Sulawesi utara, instrumen yang digunakan untuk mendukung penelitian ini adalah peneliti sendiri, pedoman observasi dan wawancara yang dibuat berkaitan dengan penelitian dan alat penunjang seperti alat tulis, handphone yang digunakan untuk menunjang jalannya penelitian. Penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data kualitatif berupa observasi, wawancara dan dokumentasi. Teknik analisis data menggunakan acuan dari Sugiyono (2013) yakni pengumpulan data, kondensasi data, mengorganisir data, menyortir data, mengkategorikan data, display data dan yang terakhir pengambilan keputusan.

HASIL DAN DISKUSI

Berdasarkan Observasi

Observasi dilakukan dengan partisipasi aktif kepada 3 orang pegawai, dilingkungan kerja kantor Kementerian Agama Minahasa. Observasi ini bertujuan untuk melihat secara langsung bagaimana gaya kepemimpinan diterapkan dalam keseharian.

Berdasarkan Dokumentasi

Berdasarkan dokumentasi yang dikumpulkan berikut adalah beberapa temuan penting.

a. Profil kantor

Kantor Kementerian Agama Kabupaten Minahasa terletak di jalan Manguni No. 11 Kelurahan Wewelen Kecamatan Tondano Barat Kabupaten Minahasa Provinsi Sulawesi Utara. Kode pos 95615, telephone 0431321200 email kabminahasa@kemenag.go.id , facebook Kementerian Agama Kabupaten Minahasa, instagram Kemenagkabminahasa.

b. Visi dan Misi kantor

VISI
Terwujudnya Masyarakat Minahasa yang Taat Beragama, Rukun, Cerdas, dan Sejahtera Lahir Batin dalam Rangka Mewujudkan Indonesia yang Berdaulat, Mandiri dan Berkepribadian

NO	MISI
1	Meningkatkan pemahaman dan pengamalan ajaran agama;
2	Memantapkan kerukunan intara dan antar umat beragama;
3	Menyediakan pelayanan kehidupan beragama yang merata dan Berkualitas;
4	Meningkatkan pemanfaatan dan kualitas pengelolaan potensi ekonomi keagamaan;
5	Mewujudkan penyelenggaraan ibadah haji dan umrah yang berkualitas dan akuntabel;
6	Meningkatkan akses dan kualitas pendidikan umum berciri khas agama, pendidikan umum, dan pendidikan keagamaan;
7	Mewujudkan tata kelola pemerintah yang bersih, akuntabel, dan terpercaya.

c. Sejarah Kepala Kantor

No	Nama	Tahun Menjabat
1.	Frans Ventje Tamba	1975 – 15 November 1990
2.	Ny. Roos Pontororing Bastian, S.Th	16 November 1990 – 17 februari 1999
3.	Drs.Hens Lumintang, M.Si	18 Februari 1999 – 8 november 2006
4.	Dra. Anggraeni N. Paat, M.Si	9 November 2006 – 25 mei 2011
5.	Maxi Supit, S.Pd	26 Mei 2011 – 1 juli 2013
6.	Sonya Mongkau, SE	3 Oktober 2013 - maret 2022
7.	Pdt. Dolie Tangian, S.Th.,M.Pd	5 September 2022 - sekarang

d. Jumlah Pegawai

1	Aparatur Sipil Negara	132
2	Honorar	12
		144

e. Profil Informan

a) Informan I

Nama : W.Z

Usia : 54

Jenis Kelamin : Laki – Laki

b) Informan II

Nama : R.T

Usia : 51

Jenis Kelamin : Perempuan

c) Informan III

Nama : Y.M

Usia : 55

Jenis Kelamin : Perempuan

Temuan Penelitian

Berdasarkan data yang dipaparkan diatas, adapun temuan penelitian

1. Berdasarkan Observasi

Hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti kepada ketiga pegawai di kantor Kementerian Agama Kabupaten Minahasa memberikan wawasan mendalam mengenai gaya kepemimpinan yang diterapkan dan dampaknya terhadap pegawai. Lewat hasil observasi yang dilakukan menunjukkan bahwa pemimpin di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Minahasa berhasil menciptakan budaya kerja yang positif, mendukung pengembangan, dan mendorong keterlibatan pegawai. Gaya kepemimpinan yang inklusif dan inspiratif ini berkontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja dan kesejahteraan pegawai. Hasil observasi ini akan menjadi landasan dalam penelitian lebih lanjut mengenai gaya kepemimpinan dan dampaknya dilingkungan organisasi.

2. Berdasarkan Wawancara

Berdasarkan wawancara yang telah dilakukan oleh peneliti kepada ketiga informan, ditemukan jawaban hampir serupa satu dengan yang lain dalam empat aspek utama. Berikut ini adalah empat aspek utama beserta pertanyaan dan jawaban dalam sesi wawancara antara peneliti dan ketiga informan :

a. Aspek pengaruh positif pada pengikut

1. Bagaimana cara pemimpin anda menginspirasi dan menguatkan anda untuk mencapai tujuan yang lebih tinggi ?

Jawaban W.Z : Pemimpin kami selalu memberikan visi yang jelas dan menarik tentang masa depan. Beliau tidak hanya berbicara tentang target, tetapi juga menjelaskan bagaimana pekerjaan kami berdampak pada masyarakat luas. Selain itu, pemimpin kami memberikan kebebasan untuk berinovasi dan mengambil keputusan, yang membuat kami merasa dipercaya dan termotivasi. Beliau juga sering memberikan pengakuan atas usaha dan pencapaian kami, sehingga kami merasa dihargai dan termotivasi untuk terus meningkatkan kinerja.

Jawaban R.T : Pemimpin kami sangat pandai dalam memotivasi tim melalui teladan dan integritasnya. Beliau selalu menunjukkan dedikasi dan komitmen tinggi terhadap pekerjaannya, yang menginspirasi kami untuk mengikuti jejaknya. Ketika kami menghadapi tantangan, pemimpin kami selalu siap memberikan bimbingan dan dukungan, sehingga kami merasa percaya diri untuk mencapai tujuan yang lebih tinggi.

Jawaban Y.M : Pemimpin kami memiliki cara yang sangat efektif dalam menginspirasi kami. Beliau selalu memberikan contoh langsung melalui tindakan sehari-hari. Misalnya, beliau selalu datang tepat waktu dan bekerja dengan dedikasi yang tinggi, hal ini memotivasi kami untuk mengikuti jejaknya.

2. Bisakah anda menjelaskan cara pemimpin anda membangun hubungan yang kuat dengan tim ?

Jawaban W.Z : Pemimpin kami membangun hubungan yang kuat dengan tim melalui komunikasi yang terbuka dan transparan. Beliau selalu memastikan bahwa kami merasa didengar dan dihargai dengan sering mengadakan pertemuan tim dan sesi umpan balik. Pemimpin kami juga sangat responsif terhadap kebutuhan dan kekhawatiran kami, menciptakan lingkungan kerja yang penuh kepercayaan dan saling menghormati.

Jawaban R.T : Pemimpin kami menunjukkan perhatian pribadi terhadap setiap anggota tim. Beliau berusaha memahami aspirasi, kekuatan, dan tantangan individu masing-masing.

Jawaban Y.M : Pemimpin kami membangun hubungan yang kuat dengan tim melalui kolaborasi dan keterlibatan aktif. Beliau tidak hanya memberikan instruksi, tetapi juga bekerja bersama kami dalam berbagai proyek dan kegiatan. Pemimpin kami juga mendorong kerjasama antar anggota tim dengan mengadakan acara sosial yang mempererat ikatan kami. Dengan demikian, kami merasa lebih terhubung dan bersatu sebagai satu tim yang solid.

3. Seberapa besar pengaruh pemimpin terhadap komitmen dan kepercayaan anda bekerja ?

Jawaban W.Z : Pengaruh pemimpin terhadap komitmen dan kepercayaan saya sangat besar. Pemimpin kami selalu menunjukkan integritas dan konsistensi dalam setiap tindakan dan keputusan yang diambil. Hal ini membuat saya merasa aman dan percaya bahwa visi dan tujuan organisasi dapat dicapai. Kepercayaan yang diberikan pemimpin kepada kami untuk mengambil inisiatif juga meningkatkan komitmen saya untuk memberikan yang terbaik dalam pekerjaan.

Jawaban R.T : Pemimpin kami memiliki pengaruh yang sangat besar terhadap komitmen dan kepercayaan saya. Beliau selalu memberikan dukungan dan pengakuan atas usaha yang telah kami lakukan. Saya merasa lebih terlibat dan berkomitmen untuk mencapai tujuan bersama. Kepercayaan yang diberikan oleh pemimpin membuat saya merasa lebih bertanggung jawab dan termotivasi untuk mencapai hasil yang lebih baik.

Jawaban Y.M : Pengaruh pemimpin terhadap komitmen dan kepercayaan saya sangat signifikan. Pemimpin kami selalu mengedepankan komunikasi yang jelas dan transparan, sehingga kami selalu tahu apa yang diharapkan dari kami dan bagaimana kontribusi kami dihargai. Ketika pemimpin menunjukkan kepercayaan pada kemampuan kami dan memberikan dukungan penuh, saya merasa lebih berkomitmen untuk bekerja keras dan memastikan bahwa saya memenuhi atau bahkan melampaui harapan yang ada.

b. Aspek stimulasi intelektual

1. Bisakah anda memberikan contoh bagaimana pemimpin anda mendorong tim untuk berpikir kreatif dalam menyelesaikan masalah ?

Jawaban W.Z : Pemimpin kami sering mengadakan sesi brainstorming di mana setiap anggota tim didorong untuk menyampaikan ide-ide mereka tanpa takut dinilai. Beliau menciptakan lingkungan yang mendukung dan tidak menghakimi, sehingga kami merasa bebas untuk berpikir di luar kotak. Salah satu contohnya adalah ketika kami menghadapi masalah dalam penjadwalan program, beliau mengajak kami untuk mengeksplorasi berbagai pendekatan baru, yang akhirnya menghasilkan solusi yang lebih efisien dan inovatif.

Jawaban R.T : Dengan mengadakan percakapan satu-satu secara teratur, pemimpin kami memastikan bahwa setiap anggota tim merasa diperhatikan dan didukung. Ini sangat membantu dalam membangun hubungan yang kuat dan saling percaya di dalam tim.

Jawaban Y.M : Sebagai contoh, ketika kami harus menghadapi masalah dalam pelayanan publik, pemimpin kami mengajak kami bekerja sama dengan tim dan komunikasi untuk mencari solusi yang inovatif dan praktis. Hasilnya, kami berhasil mengembangkan sistem yang lebih efektif.

2. Bagaimana pemimpin anda membantu tim melihat masalah dari sudut pandang yang berbeda ?

Jawaban W.Z : Pemimpin kami sering mengadakan sesi diskusi terbuka di mana setiap anggota tim didorong untuk berbagi pandangan mereka tentang suatu masalah. Beliau juga mengajak kami untuk berempati dengan berbagai pemangku kepentingan dengan mendorong kami untuk berpikir dari perspektif pengguna atau pelanggan. Melalui pendekatan ini, kami sering kali menemukan solusi yang lebih inovatif dan efektif karena mampu memahami masalah dari sudut pandang yang berbeda.

Jawaban R.T : salah satu cara yang beliau lakukan adalah dengan mendorong kami untuk berdiskusi secara terbuka dan mengemukakan berbagai prespektif. Beliau selslu mengajukan pertanyaa-pertanyaan yang menantang, seperti ;apa yang terjadi jika kita mengambil keputusan ini?; dengan demikian kami menjadi lebih terbuka terhadap berbagai kemungkinan dan lebih mampu melihat masalah dari sudut pandang yang berbeda.

Jawaban Y.M : Pemimpin kami sering mendorong kolaborasi lintas departemen sebagai cara untuk melihat masalah dari sudut pandang berbeda. Beliau mengatur pertemuan di mana anggota dari berbagai departemen dapat bertukar pikiran dan berbagi perspektif. Selain itu, pemimpin kami juga mendorong kami untuk menggunakan metode seperti mind mapping, yang membantu kami untuk mengeksplorasi berbagai aspek dari suatu masalah dan melihat hubungan antara elemen-elemen yang berbeda. Dengan pendekatan ini, kami dapat mengembangkan solusi yang lebih inovatif dan efektif.

c. Aspek perhatian pada perkembangan pribadi

1. Bagaimana pemimpin anda membantu pengembangan keterampilan anda ?

Jawaban W.Z : pemimpin kami selalu memberikan umpan balik yang konstruktif dan spesifik mengenai kinerja kami. dengan demikian kami merasa terus didukung dan diberdayakan untuk berkembang dalam karir kami.

Jawaban R.T : Atasan kami sangat mendukung pengembangan keterampilan melalui pendekatan yagn berbasis proyek. Selain itu, Beliau juga mendorong kami untuk belajar dari kesalahan. Beliau selalu menekankan bahwa setiap kesalahan adalah kesempatan untuk belajar. Dengan cara ini kami merasa lebih percaya diri dan termotivasi untuk terus meningkatkan keterampilan kami.

Jawaban Y.M : pemimpin kami sangat peduli dengan kesejahteraan dan pengembangan pribadi setiap pegawai. Beliau juga sangat mendorong kolaborasi dan belajar dari sesama rekan kerja.

2. Apakah pemimpin anda memahami kebutuhan pribadi anda? Bagaimana mereka menunjukkan hal itu ?

Jawaban W.Z : Iya, pemimpin sering menanyakan kesejahteraan kami dan memberikan motivasi ketika kami menghadapi tantangan.

Jawaban R.T : iya, dengan cara pemimpin menanyakan kabar dan kondisi keluarga kami, serta memberikan waktu fleksibel jika ada urusan pribadi yang mendesak.

Jawaban Y.M : Ya, pemimpin memberikan bimbingan langsung saat kami menghadapi kesulitan.

d. Aspek kepercayaan idealized

1. Bagaimana anda melihat contoh integritas yang di tunjukan oleh pemimpin di kantor, dan bagaimana hal itu memengaruhi motivasi pegawai?

Jawaban W.Z : Pemimpin kami selalu menepati janji yang membuat kami merasa dihargai dan lebih berkomitmen dalam bekerja.

Jawaban R.T : Beliau terbuka dalam komunikasi, menjelaskan setiap kebijakan dengan jelas, sehingga kami merasa terlibat dan termotivasi.

Jawaban Y.M : Dengan menunjukan integritas dalam setiap keputusan, beliau menjadi panutan yang membuat kami lebih percaya dir dalam menjalankan tugas – tugas.

2. Dalam pandangan anda, apa yang membuat pemimpin di kantor layak untuk dihormati dan diikuti?

Jawaban W.Z : Menurut saya, hal yang membuat pemimpin di sini layak dihormati karena pemimpin konsisten dalam menjalankan nilai – nilai yang di anut. Ketika pemimpin menunjukkan integritas dalam setiap tindakan, itu membuat kami merasa aman dan percaya.

Jawaban R.T : Kemampuan pemimpin untuk menginspirasi sangat penting. Mereka selalu memiliki visi yang jelas dan dapat menyampaikan tujuan bersama dengan cara yang membuat kami merasa terlibat dan termotivasi.

Jawaban Y.M : Menurut saya, dukungan yang diberikan pemimpin untuk pengembangan profesional kami sangat berarti. Mereka peduli terhadap karier kami, dan itu menunjukkan bahwa mereka berkomitmen terhadap kesejahteraan kami.

Berdasarkan Pattern Matching

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan pattern matching, dimana teknik yang digunakan untuk mengidentifikasi pola dalam data data yang digunakan untuk menentukan tindakan yang sesuai.

Tabel Pattern Matching

Kompenen Teoritik Studi Kasus				
Gambaran Gaya Kepemimpinan		W.Z	R.T	Y.M
1.	Pengaruh positif pada pengikut	✓	✓	✓
2.	Stimulasi intelektual	✓	✓	✓

3.	Perhatian pada perkembangan pribadi	✓	✓	✓
4.	Kepercayaan idealized	✓	✓	✓

Berdasarkan hasil wawancara menunjukkan bahwa Pemimpin di kantor Kementerian Agama Kabupaten Minahasa memiliki gaya kepemimpinan yang inspiratif dan mendukung. Mereka memberikan visi yang jelas, dan mendorong inovasi serta pengambilan keputusan.

Pemimpin menunjukkan integritas dan komitmen tinggi, memberikan teladan melalui tindakan sehari-hari, serta selalu siap memberikan bimbingan dan dukungan. Pemimpin menerapkan komunikasi terbuka dan transparan, serta menunjukkan perhatian pribadi terhadap setiap pegawai. Pemimpin memahami kebutuhan pribadi setiap pegawai dengan sering menanyakan kesejahteraan dan memberikan fleksibilitas waktu.

Gambaran Gaya Kepemimpinan

1. Pengaruh Positif Pada Pengikut

Berdasarkan aspek ini, pemimpin dengan keyakinan diri yang kuat, komitmen tinggi, visi jelas, ketekunan, kerja keras, militansi, dan konsistensi mampu menunjukkan ide – ide besar dan menginspirasi pengikutnya. Melalui perilaku ini pemimpin memposisikan sebagai sosok ideal yang dapat dijadikan panutan bagi pengikutnya, dipercaya, dihormati, dan mampu mengambil keputusan yang terbaik bagi organisasinya (Bakhtiar, 2019).

Dari hasil wawancara yang telah dilakukan kepada ketiga informan yang merupakan pegawai dikantor Kementerian Agama Kabupaten Minahasa, peneliti mendapati jawaban dari ketiga informan hampir serupa. Melalui tindakan – tindakan tersebut, pemimpin berhasil menginspirasi, memotivasi, dan membangun kepercayaan serta komitmen yang kuat dari anggota tim, yang pada akhirnya berdampak positif pada kinerja dan pencapaian tujuan organisasi. Pemimpin mereka memberika visi yang jelas dan inspiratif tentang masa depan organisasi, pemimpin tidak hanya berfokus pada target, tetapi juga menjelaskan dampak pekerjaan terhadap masyarakat.

Stimulasi Intelektual

Kunci untuk bertahan hidup dalam lingkungan kompetitif apa pun adalah kreativitas. Ini melibatkan hidup dan matinya organisasi di seluruh dunia. Pemimpin yang mempraktikkan inovasi – inovasi, sikap dan perilaku kepeimpinannya didasarkan pada ilmu pengetahuan yang berkembang dan secara intelektual ia mampu menterjemahkannya dalam bentuk kinerja yang produktif. Stimulasi intelektual berarti pemimpin mendorong inovasi dan kreativitas dengan cara mempertanyakan asumsi asumsi yang selama ini dipakai dan mendukung upaya pemecahan masalah (Bakhtiar, 2019).

Dari wawancara yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa pemimpin di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Minahasa memiliki pendekatan yang proaktif dan inklusif dalam mendorong timnya

untuk berpikir kreatif an melihat masalah dari berbagai sudut pandang. Dengan menciptakan lingkungan yang mendukung dan mendorong diskusi terbuka, pemimpin ini berhasil menginspirasi timnya untuk mengeksplorasi ide – ide baru dan mencari solusi inovatif. Pendekatan ini tidak hanya membantu dalam menyelesaikan masalah dengan lebih efektif, tetapi juga membangun hubungan yang kuat dan saling percaya didalam tim.

Perhatian Pada Perkembangan Pribadi

Dalam aspek ini, perilaku kepemimpinan yang dimana ia merefleksikan, memikirkan, dan terus mengidentifikasi kebutuhan, kemampuan pegawai, mendelegasikan wewenang, memperhatikan, mengembangkan, mengarahkan, dan melatih para pengikutnya secara khusus dan pribadi untuk mencapai tujuan organisasi, mendukung, mendorong, dan memberikan wewenangnya. Pengalaman pengikut mengenai pengembangan organisasi (Bakhtiar, 2019).

Dari hasil wawancara dapat disimpulkan bahwa di Kantor Kementerian Kabupaten Minahasa menunjukkan perhatian yang besar terhadap pengembangan keterampilan dan kebutuhan pribadi anggota timnya. Pemimpin ini memberikan umpan balik konstruktif dan spesifik, serta mendorong belajar dari kesalahan. Pendekatan ini membuat anggota tim atau pegawai merasa didukung dan diberdayakan untuk berkembang dalam karier mereka. Selain itu, pemimpin ini juga menunjukkan perhatian terhadap kesejahteraan dan kebutuhan pribadi timnya dengan cara menanyakan kabar, kondisi keluarga, serta memberikan bimbingan dan waktu fleksibel jika ada urusan pribadi yang mendesak. Pendekatan yang komprehensif ini tidak hanya membantu pengembangan keterampilan profesional, tapi juga menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kesejahteraan pribadi setiap anggota tim atau pegawai.

Kepercayaan Idealized

Dalam aspek ini Ketika seorang pemimpin bertindak dengan cara yang memberi makna dan tantangan pada pekerjaan, hal itu menginspirasi dan memotivasi orang-orang di sekitarnya. Persahabatan, kegembiraan dan pemikiran positif akan ditampilkan. Oleh karena itu, pengikut yang berpartisipasi aktif dalam pola komunikasi yang intens dan menunjukkan komitmen terhadap tujuan dan visi bersama akan tertarik pada pemimpin (Bakhtiar, 2019).

Dari hasil wawancara kepada ketiga informan dapat dilihat bahwa integritas pemimpin di kantor Kementerian Agama Kabupaten Minahasa memiliki dampak positif yang signifikan terhadap motivasi dan penghormatan dari para pegawai. Pemimpin ini menepati janji, bersikap terbuka dalam komunikasi, dan konsisten dalam menjalankan nilai – nilai yang dianut. Tindakan ini membuat pegawai merasa dihargai, terlibat, dan lebih berkomitmen dalam bekerja. Selain itu, kemampuan kepemimpinan untuk menginspirasi dengan visi yang jelas dan dukungan terhadap pengembangan profesional pegawai semakin memperkuat rasa hormat dan kepercayaan mereka. Secara keseluruhan, pemimpin berintegritas dan peduli terhadap

kesejahteraan serta pengembangan karir pegawai menciptakan lingkungan kerja yang positif, dimana pegawai merasa termotivasi dan aman dalam menjalankan tugas – tugas mereka.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang dilakukan terhadap pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Minahasa, dapat disimpulkan bahwa pemimpin di sana memiliki gaya kepemimpinan yang sangat mempengaruhi budaya kerja dan kinerja organisasi secara positif. Pemimpin tidak hanya memberikan visi yang jelas dan inspiratif tentang masa depan organisasi, tetapi juga secara aktif mendorong kreativitas dan inovasi di antara anggota tim. Komitmen tinggi terhadap integritas dan nilai-nilai yang dianut oleh pemimpin memainkan peran krusial dalam membangun kepercayaan yang kuat di antara anggota tim. Mereka tidak hanya berbicara tentang nilai-nilai, tetapi juga mengamalkannya dalam setiap aspek pekerjaan sehari-hari, yang memberikan contoh yang kuat bagi tim untuk mengikuti jejak mereka. Secara keseluruhan, gaya kepemimpinan yang diterapkan di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Minahasa bukan hanya menginspirasi pegawai untuk mencapai tujuan organisasi, tetapi juga menghasilkan dampak yang signifikan terhadap motivasi, kinerja, dan kesejahteraan pegawai. Pemimpin dengan dedikasi mereka terhadap nilai-nilai yang dianut dan perhatian mereka terhadap pengembangan individu, layak dihormati dan dijadikan teladan dalam konteks kepemimpinan transformasional di lingkungan organisasi.

REFERENSI

- Bakhtiar, B. (2019). Kategori Kepemimpinan Transformational. *At-Ta'dib: Jurnal Ilmiah Prodi Pendidikan Agama Islam*, 38–47.
- Mangkuprawira, S., & Hubeis, A. V. (2007). *Manajemen mutu sumber daya manusia*. Penerbit Ghalia Indonesia.
- Mary Uhl-Bien. (2013). *Organizational behavior (13th ed.)*. New Jersey: John Wiley & Sons.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen sumber daya manusia: Reformasi dan manajemen pegawai negeri sipil (Edisi revisi)*. PT Refika Aditama.
- Sugiyono. (2013). *Metode penelitian pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Thoha, M. (2012). *Perilaku organisasi: Konsep dasar dan aplikasinya*. Rajawali Pers.
- Wiguna, G. S., & Susanto, I. (2016). Pengaruh beban kerja terhadap kelelahan kerja pada karyawan pabrik gula kebon agung malang. *Urmal Ilmiah Psikologi Industri Dan Organisasi*, 5(1), 22–30.
- Yulianita, A. (2017). pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan CV. Cipta Nusa Sidoarjo. *Universitas Muhammadiyah Sidoarjo*.