

# Manajemen Kinerja Berbasis Teknologi Digital: Peluang dan Tantangan di Perguruan Tinggi Kota Makassar

Rastina Kalla<sup>1\*</sup>, Tenriwaru<sup>2</sup>, Muh. Haerdiansyah Syahnur<sup>3</sup>  
Email korespondensi : rastina.kalla@umi.ac.id  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muslim Indonesia<sup>1\*,2,3</sup>

## Abstract

This study explores how transformational leadership shapes team commitment and fosters loyalty and engagement among academic and administrative staff in higher education institutions in Makassar, Indonesia. Using a qualitative descriptive approach, data were collected through in-depth interviews, non-participant observations, and documentation at three selected universities. The findings reveal that transformational leaders—such as rectors, deans, and department heads—play a vital role not only as policy makers but also as role models, facilitators, and motivators. By clearly communicating the institution's vision, encouraging open dialogue, and empowering team members, these leaders cultivate a strong emotional connection between individuals and the organization. Key strategies identified include entrusting staff with leadership roles in strategic projects, offering open and meaningful recognition, and creating a collaborative work environment. These approaches were shown to enhance intrinsic motivation, strengthen a sense of belonging, and build long-term organizational commitment. The study highlights the significance of human-centered leadership in navigating the complex challenges faced by today's higher education institutions.

**Keyword:** *Transformational Leadership, Team Commitment, Employee Engagement, Higher Education, Qualitative Study*

 This work is licensed under a [Creative Commons Attribution 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

## Pendahuluan

Kepemimpinan transformasional merupakan salah satu topik sentral dalam kajian manajemen sumber daya manusia, termasuk dalam konteks organisasi pendidikan tinggi. Bass & Avolio (1994) mendefinisikan kepemimpinan transformasional sebagai gaya kepemimpinan yang mampu menginspirasi, memotivasi, serta mendorong anggota tim untuk melampaui kepentingan pribadi dalam rangka mencapai tujuan kolektif. Gaya kepemimpinan ini ditandai oleh empat dimensi utama, yaitu pengaruh ideal (*idealized influence*), motivasi inspirasional (*inspirational motivation*), stimulasi intelektual (*intellectual stimulation*), dan perhatian individual (*individualized consideration*). Dalam lingkungan akademik, kepemimpinan transformasional berperan penting dalam membentuk iklim kerja yang kondusif bagi produktivitas, inovasi, dan adaptasi terhadap perubahan (Nguni et al., 2006).

Di sisi lain, konsep komitmen organisasi menurut Meyer & Allen (1991) merujuk pada ikatan psikologis antara individu dengan organisasinya, yang tercermin dari keinginan untuk tetap menjadi bagian dari organisasi, kesediaan untuk terlibat aktif, serta motivasi untuk memberikan kontribusi optimal. Komitmen ini diklasifikasikan ke dalam tiga dimensi utama, yaitu komitmen afektif, komitmen keberlanjutan, dan komitmen normatif. Dalam konteks perguruan tinggi, keberhasilan pelaksanaan program akademik dan non-akademik sangat bergantung pada tingkat komitmen dari seluruh elemen organisasi, termasuk dosen, tenaga kependidikan, dan pimpinan.

Sejumlah penelitian sebelumnya menemukan hubungan yang signifikan antara kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasi (Widjajani, 2011; Sari et al., 2021). Armiyanti et al. (2023) menegaskan bahwa pemimpin transformasional mampu membangun kepercayaan, rasa memiliki, dan motivasi intrinsik di kalangan anggota tim. Angelia dan Astiti (2020) turut menambahkan bahwa gaya kepemimpinan ini

meningkatkan loyalitas dan kinerja, khususnya dalam organisasi berbasis pengetahuan seperti perguruan tinggi.

Namun demikian, sebagian besar studi terdahulu menggunakan pendekatan kuantitatif dan fokus pada pengukuran variabel melalui survei, yang kerap kali belum mampu menggali dinamika hubungan secara mendalam (Hendrawan et al., 2020). Selain itu, sebagian besar penelitian dilakukan di sektor bisnis dan industri, sementara kajian dalam konteks pendidikan tinggi—khususnya di tingkat lokal seperti Kota Makassar—masih sangat terbatas. Padahal, perguruan tinggi memiliki karakteristik organisasi yang kompleks dengan berbagai pemangku kepentingan yang membutuhkan pendekatan kepemimpinan yang adaptif. Penelitian ini bertujuan untuk mengisi kesenjangan tersebut melalui pendekatan kualitatif guna mengeksplorasi bagaimana pemimpin transformasional di perguruan tinggi di Kota Makassar membangun komitmen tim mereka. Studi ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis dan praktis dalam pengembangan kepemimpinan di sektor pendidikan tinggi, terutama dalam menghadapi tantangan seperti peningkatan akreditasi, publikasi ilmiah, persaingan mahasiswa, dan adopsi teknologi pembelajaran.

#### **Rumusan Masalah:**

1. Bagaimana peran pemimpin transformasional di perguruan tinggi di Kota Makassar dalam membangun komitmen tim kerja?
2. Strategi apa saja yang digunakan oleh pemimpin transformasional untuk meningkatkan loyalitas dan keterlibatan anggota tim?

### **Landasan Teori**

#### **Kepemimpinan Transformasional**

Menurut Bass dan Avolio (1994), kepemimpinan transformasional adalah gaya kepemimpinan yang menekankan pada inspirasi, motivasi, dan transformasi nilai untuk mencapai tujuan bersama. Empat dimensi utama dari kepemimpinan ini meliputi:

- **Pengaruh Ideal (*Idealized Influence*):** Pemimpin menjadi panutan dan bertindak dengan integritas moral.
- **Motivasi Inspirasional (*Inspirational Motivation*):** Pemimpin menyampaikan visi yang kuat dan memotivasi tim untuk mencapainya.
- **Stimulasi Intelektual (*Intellectual Stimulation*):** Pemimpin mendorong inovasi dan pemikiran kritis.
- **Perhatian Individual (*Individualized Consideration*):** Pemimpin memberi perhatian pada kebutuhan dan pengembangan personal anggota tim.

#### **Komitmen Organisasi**

Komitmen organisasi didefinisikan sebagai keterikatan psikologis karyawan terhadap organisasinya (Meyer & Allen, 1991). Wiyono (2019) menyebutkan tiga bentuk utama komitmen organisasi:

- **Komitmen Afektif:** Keterikatan emosional terhadap organisasi.
- **Komitmen Keberlanjutan:** Keinginan untuk tetap bertahan karena konsekuensi meninggalkan organisasi.
- **Komitmen Normatif:** Perasaan wajib secara moral untuk tetap menjadi bagian dari organisasi.

Dalam perguruan tinggi, komitmen organisasi berdampak langsung pada keberhasilan pengelolaan akademik dan pelayanan publik.

#### **Hubungan Antar Variabel**

Penelitian oleh Azmy (2015) dan Muslem et al. (2018) menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berkorelasi positif dengan peningkatan komitmen tim kerja. Pemimpin yang menerapkan gaya transformasional cenderung membangun hubungan emosional yang kuat, menciptakan budaya kerja kolaboratif, serta menginspirasi anggota tim untuk berkontribusi secara optimal. Di perguruan tinggi, pemimpin berperan sebagai agen perubahan yang mampu menjawab berbagai tantangan eksternal (persaingan global, publikasi ilmiah) dan internal (akreditasi, teknologi,

manajemen SDM). Oleh karena itu, penguatan peran pemimpin transformasional menjadi strategi penting dalam meningkatkan loyalitas dan keterlibatan tim dalam mencapai tujuan institusi.

## Metode Analisis

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif. Pendekatan ini dipilih untuk menggali pemahaman mendalam mengenai peran kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan komitmen tim kerja di perguruan tinggi, khususnya dalam mengidentifikasi strategi yang diterapkan, tantangan yang dihadapi, serta persepsi anggota tim terhadap kepemimpinan tersebut. Penelitian ini dilaksanakan di beberapa perguruan tinggi di Kota Makassar, baik perguruan tinggi negeri maupun swasta, yang dipilih secara *purposive* berdasarkan kriteria tertentu seperti reputasi institusi, jumlah tenaga kerja, dan tingkat aktivitas akademik.

Informan dalam penelitian ini dipilih secara *purposive*, yakni individu yang dianggap relevan dan memiliki pengalaman langsung bekerja di bawah kepemimpinan transformasional. Informan terdiri dari dosen dan tenaga kependidikan (staf administrasi) yang merupakan bagian dari tim kerja institusi. Jumlah informan ditentukan dengan prinsip mencapai titik jenuh (*data saturation*), yaitu ketika wawancara tidak lagi menghasilkan informasi baru yang signifikan. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui wawancara mendalam (*in-depth interview*) untuk memperoleh informasi secara detail mengenai peran dan pengalaman kepemimpinan, observasi nonpartisipan untuk mengamati interaksi antara pemimpin dan anggota tim dalam lingkungan kerja, serta dokumentasi guna mendukung data melalui dokumen institusi seperti laporan kegiatan, notulen rapat, dan arsip organisasi lainnya.

Data dianalisis menggunakan metode analisis tematik (*thematic analysis*) dengan mengidentifikasi pola-pola, tema-tema utama, dan kategori dari hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi. Proses analisis dilakukan melalui tiga tahap utama, yaitu reduksi data untuk menyaring informasi yang relevan, penyajian data dalam bentuk narasi atau tabel untuk mempermudah analisis, serta penarikan kesimpulan dan verifikasi untuk menyusun interpretasi atas temuan penelitian. Guna memastikan keabsahan data, peneliti menggunakan teknik triangulasi, baik triangulasi sumber (membandingkan informasi dari berbagai informan), triangulasi teknik (membandingkan data dari wawancara, observasi, dan dokumentasi), serta member check, yaitu meminta informan memverifikasi hasil wawancara atau interpretasi peneliti agar hasilnya dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah.

## Hasil Penelitian dan Pembahasan

Penelitian ini dilakukan di tiga perguruan tinggi di Kota Makassar, yakni Universitas A, Universitas B, dan Universitas C. Informan yang dilibatkan terdiri dari dosen dan staf administrasi yang memiliki pengalaman bekerja di bawah kepemimpinan transformasional. Data diperoleh melalui wawancara mendalam, observasi nonpartisipan, serta dokumentasi organisasi.

### Peran Pemimpin Transformasional dalam Membangun Komitmen Tim

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemimpin transformasional—seperti rektor, dekan, dan ketua program studi—memiliki peran strategis dalam membentuk budaya organisasi yang positif, inklusif, dan berorientasi pada mutu. Para 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 seorang informan dosen yang menyampaikan:

***“Pak Dekan selalu mengajak kami rapat bulanan untuk menyamakan visi, dan beliau sering memotivasi kami untuk berinovasi dalam mengajar.”***  
**(Informan Dosen)**

Pernyataan ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional ditunjukkan melalui komunikasi visi secara berkala dan pemberian motivasi yang mendorong inovasi.

Pemimpin bertindak sebagai fasilitator yang menyatukan visi 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 rektor sebagaimana diungkap oleh informan staf administrasi:

**“Rektor kami selalu mengedepankan komunikasi terbuka, setiap ide atau masukan dari staf pasti ditanggapi. Ini membuat kami merasa dihargai.”**  
(Informan Staf Administrasi)

Kutipan tersebut memperkuat bahwa pemimpin transformasional 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, sebagaimana juga dijelaskan oleh Ansari dan AG (2019). Secara keseluruhan, hasil ini menggarisbawahi bahwa pemimpin transformasional memainkan peran sebagai motivator, panutan, dan pendengar aktif, yang secara bersama-sama membangun komitmen emosional anggota tim terhadap organisasi.

### **Strategi Meningkatkan Loyalitas dan Keterlibatan Anggota Tim**

Loyalitas dan keterlibatan anggota tim menjadi komponen penting dalam keberhasilan manajemen organisasi, termasuk di perguruan tinggi. Pemimpin transformasional menggunakan berbagai strategi yang tidak hanya bersifat struktural tetapi juga menyentuh aspek psikologis. Beberapa strategi yang ditemukan dalam penelitian ini antara lain pemberdayaan anggota tim, penghargaan nonmaterial, pendekatan personal, dan komunikasi terbuka, sebagaimana dijelaskan oleh Arifin (2017).

Seorang informan dosen menyampaikan pengalaman sebagai berikut:

**“Saya diberi kepercayaan memimpin tim pengembangan kurikulum, meskipun baru beberapa tahun menjadi dosen. Ini membuat saya merasa dihargai dan ingin berkontribusi lebih.”** (Informan Dosen)

Kutipan ini menunjukkan bahwa strategi pemberdayaan, melalui pemberian tanggung jawab kepada dosen muda, mampu meningkatkan motivasi intrinsik dan memperkuat rasa kepemilikan terhadap institusi. Hal ini menggambarkan penerapan dimensi *intellectual stimulation*, di mana pemimpin mendorong inovasi dan pengembangan kompetensi, sebagaimana dikemukakan oleh Mulyasa dan Aryani (2022). Sementara itu, strategi penghargaan nonmaterial tercermin dari pernyataan seorang staf administrasi:

**“Ketika staf berprestasi, pimpinan langsung memberi ucapan selamat di depan umum, bukan hanya melalui surat. Itu sangat memotivasi kami.”**  
(Informan Staf)

Ucapan selamat yang disampaikan secara langsung dan terbuka dinilai lebih bermakna oleh anggota tim dibanding penghargaan formal tertulis. Strategi ini mencerminkan praktik *individualized consideration*, di mana pemimpin memberikan pengakuan terhadap kontribusi individual, sehingga menumbuhkan rasa bangga dan loyalitas anggota tim. Kedua hasil wawancara tersebut menunjukkan bahwa pemimpin transformasional tidak semata-mata mengandalkan insentif material untuk membangun keterlibatan, melainkan memanfaatkan strategi psikologis yang menyentuh nilai-nilai personal dan emosional. Sejalan dengan temuan Mesiono et al. (2024), pendekatan ini membangun ikatan emosional antara tim dan organisasi yang mendorong komitmen jangka panjang.

### **Pembahasan**

Temuan penelitian ini mendukung teori bahwa kepemimpinan transformasional berperan penting dalam membangun komitmen, loyalitas, dan keterlibatan tim kerja di lingkungan perguruan tinggi. Melalui penyampaian visi, pemberdayaan, komunikasi terbuka, dan penghargaan nonmaterial, pemimpin menciptakan iklim kerja yang

kolaboratif dan dinamis. Seperti dijelaskan oleh Azmy (2015), motivasi inspirasional dari seorang pemimpin memiliki efek positif terhadap kesediaan tim untuk bekerja melampaui kepentingan pribadi. Hal ini juga berkorelasi positif dengan pembentukan *affective commitment* sebagaimana dijelaskan oleh Widjajani (2011). 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).

### Simpulan dan Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan mengenai peran pemimpin transformasional dalam membangun komitmen tim kerja serta strategi untuk meningkatkan loyalitas dan keterlibatan anggota tim di perguruan tinggi di Kota Makassar, dapat disimpulkan bahwa pemimpin transformasional memainkan peran yang sangat penting dalam menciptakan keterikatan emosional antara individu dan organisasi. Pemimpin tidak hanya menjalankan fungsi administratif sebagai pengarah kebijakan, tetapi juga berperan sebagai teladan, fasilitator, dan motivator. Melalui penyampaian visi bersama, komunikasi yang terbuka, serta pemberdayaan anggota tim, pemimpin transformasional mampu membentuk komitmen yang kuat di kalangan dosen dan tenaga kependidikan.

Selain itu, strategi yang diterapkan oleh pemimpin transformasional untuk meningkatkan loyalitas dan keterlibatan anggota tim mencakup pemberian kepercayaan kepada individu untuk memimpin proyek-proyek strategis, penghargaan nonmaterial yang diberikan secara terbuka, serta penciptaan budaya kerja yang partisipatif. Strategi-strategi tersebut terbukti efektif dalam menumbuhkan motivasi intrinsik, memperkuat rasa memiliki, dan meningkatkan kedekatan psikologis antara anggota tim dan institusi. Dengan demikian, kepemimpinan transformasional menjadi pendekatan yang relevan dan strategis dalam meningkatkan efektivitas organisasi, khususnya di lingkungan perguruan tinggi yang menghadapi berbagai tantangan dalam era perubahan dan persaingan global.

### Daftar Pustaka

- Angelia, D., & Astiti, D. P. (2020). Gaya Kepemimpinan Transformasional: Tingkatkan Work Engagement. *Psikobuletin: Buletin Ilmiah Psikologi*, 1(3), 187. <https://doi.org/10.24014/pib.v1i3.9940>
- Ansari, B. I., & AG, B. (2019). PENGEMBANGAN KINERJA PERGURUAN TINGGI MELALUI MANAJEMEN BERBASIS INSTITUSI (Studi Kasus pada Perguruan Tinggi Swasta di Lingkungan LLDikti 13 Aceh). *Jurnal Serambi Ilmu*, 20(2), 174. <https://doi.org/10.32672/si.v20i2.1452>
- Arifin, A. (2017). Strategi Manajemen perubahan dalam meningkatkan disiplin diperguruan tinggi. *EDUTECH Ilmu Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 3 No 1(1), 117–132.
- 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>

- Arokiasamy, A., Ismail, N., & Kumar, S. (2021). Transformational leadership and university performance: A literature review. *Journal of Higher Education Theory and Practice*, 21(4), 1–18.
- Azmy, A. (2015). Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia untuk Mencapai Career Ready Professional di Universitas Tanri Abeng. *Binus Business Review*, 6(2), 220. <https://doi.org/10.21512/bbr.v6i2.971>
- Hendrawan, A., Laras, T., Suchyowati, H., & Cahyandi, K. (2020). Peningkatan Kepemimpinan Transformasional dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB). *Prosiding University Research Colloquium*, 78–89. <http://repository.urecol.org/index.php/proceeding/article/view/949>
- Indriati, P., Salim, M. F. S., Sihite, M., & Zulkifli. (2023). Kinerja Perguruan Tinggi Dalam Perspektif Kinerja Layanan, Strategi Pemanfaatan Teknologi Dan Kompetensi Sumberdaya Manusia. *JIMP: Jurnal Ilmiah Manajemen Pancasila*, 3(1), 12–30. <https://doi.org/10.35814/jimp.v3i1.4088>
- Mesiono, M., Wasiyem, W., Zakiyah, N., Fahrezi, M., Nursakinah, I., & Taufiq Azhari, M. (2024). Dinamika Kepemimpinan Perguruan Tinggi: Tantangan dan Strategi Manajemen untuk Menanggapi Perubahan Cepat di Era Globalisasi. *JlIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 7(3), 3146–3153. <https://doi.org/10.54371/jljp.v7i3.3789>
- Mulyasa, E., & Aryani, W. D. (2022). Implementasi Sistem Penjaminan Mutu Internal Di Era Merdeka Belajar. *Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, 8(2), 933. <https://doi.org/10.37905/aksara.8.2.933-944.2022>
- Muslem dkk. (2018). Manajemen Rektorat Dalam Meningkatkan Akreditasi Pada Universitas Jabal Ghafur Sigli. *Intelektualita*. <http://103.107.187.25/index.php/intel/article/view/4135>
- Sari, F. E., Prasetya, I., & Elfrianto, E. (2021). Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru ( Studi Di Sma Negeri 2 Pematangsiantar). *Jurnal Pendidikan Rokania*, 6(3), 344. <https://doi.org/10.37728/jpr.v6i3.454>
- Studi, P., Manajemen, M., Daya, S., History, A., Human, I., & Management, R. (2024). *Literature Review: Peran Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Pengembangan Organisasi Internasional Tuti Nurhaningsih Santoso 1 , Didin Hikmah Perkasa 2 1,2. 6(2)*, 307–315.
- Tamengkel, L. (2021). Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional Terhadap Keinginan Keluar Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis (Jab)*, 11(1), 14–21.
- Widjajani, S. (2011). Transformational Leadership to Organizational Commitment; Psychological Empowerment as a Mediating Variable Kepemimpinan Transformasional Pada Komitmen Organisasional; Pemberdayaan Psikologis Sebagai Variabel Pemediasian. *Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Magelang*, 23303.
- Wiyono, B. (2019). Hakikat Kepemimpinan Transformasional Kepemimpinan. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 2(3), 75–83. <https://www.kompasiana.com/idrisapandi/58fb8125349373880b4c289e/hakikat-kepemimpinan>