

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kemampuan suatu lembaga untuk menghadapi tantangan di zaman saat ini terutama dipengaruhi oleh mutu sumber daya manusianya. Sumber daya manusia sangat penting dalam mengelola berbagai fungsi organisasi, sehingga manajemen SDM yang cakap menjadi pilar penting untuk mencapai kinerja yang optimal. Menurut Fahmi (2015), SDM berperan sebagai penggerak utama dalam aktivitas organisasi dan sangat menentukan produktivitas serta pencapaian tujuan strategis. Tanpa SDM yang berkualitas, teknologi secanggih apapun tidak akan mampu membawa perubahan signifikan terhadap kinerja organisasi. Sehingga sebuah instansi dituntut mampu mengelola SDM secara efektif supaya kinerja pegawai terus meningkat dan dapat mendukung pencapaian visi, misi, serta tujuan organisasi.

Kinerja pegawai sendiri bukan hanya sekadar hasil akhir dari pekerjaan yang dilakukan, namun turut mencakup prosedur pelaksanaan tugas dan cara kerja yang diterapkan (Wibowo, 2017). Kinerja merupakan output yang dihasilkan selama periode tertentu dan dapat diukur melalui penilaian yang mencerminkan kuantitas dan kualitas hasil kerja. Evaluasi ini dimaksudkan untuk mengamati apakah terdapat perubahan positif atau negatif dalam capaian kerja para pegawai, sehingga instansi dapat mengambil langkah-langkah perbaikan yang tepat. Berbagai faktor memengaruhi kinerja pegawai, baik dari segi internal atau segi eksternal organisasi. Faktor yang bersifat internal bisa mencakup kemampuan, pengetahuan, keterampilan, motivasi, sikap, dan perilaku pegawai, sementara faktor seperti lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, interaksi antarpegawai, hingga kondisi ekonomi serta sosial di sekitar organisasi termasuk dalam kategori faktor eksternal (Pusparani, 2021; Lestary & Harmon, 2017). Motivasi kerja merupakan faktor internal yang menjadi pengaruh cukup besar, di mana pegawai yang memiliki motivasi tinggi

dan terbuka terhadap umpan balik akan cenderung memiliki produktivitas dan kinerja yang lebih baik (Naharuddin & Sadegi, 2013).

Dalam konteks eksternal, faktor eksternal yang menjadi sangat penting untuk memberikan peningkatan kinerja pegawai ialah gaya kepemimpinan. Kepemimpinan yang efektif mampu memotivasi, mengarahkan, hingga menghasilkan lingkungan yang bersifat kondusif dalam bekerja dan pegawai dapat merasa nyaman serta terdorong untuk bekerja lebih baik. Menurut Thoha (2012), cara pemimpin mengarahkan dan memengaruhi bawahannya agar selaras dengan visi organisasi disebut sebagai pendekatan kepemimpinan. Ardana et al. (2012) menambahkan bahwa gaya kepemimpinan merupakan pola perilaku yang dipengaruhi oleh nilai, persepsi, dan sikap pemimpin yang berperan dalam memengaruhi orang lain. Gaya kepemimpinan model transformasional dianggap sesuai dengan kebutuhan organisasi masa kini karena mampu membangkitkan semangat kerja pegawai secara maksimal. Iqbal (2021) menyoroti bahwa kepemimpinan transformasional menumbuhkan rasa nilai di antara pegawai, yang pada gilirannya meningkatkan loyalitas dan respons mereka terhadap otoritas, memotivasi mereka untuk melampaui ekspektasi yang ditetapkan. Pemimpin yang mewujudkan kualitas transformasional memiliki kapasitas untuk mendorong dan mengangkat tim mereka, mendorong mereka untuk mengerahkan lebih banyak upaya, merangkul pendekatan inovatif saat menghadapi tantangan, dan mengakui persyaratan pertumbuhan yang unik dari setiap orang.

Stimulasi intelektual merupakan hal yang diperlukan dalam kepemimpinan transformasional, yaitu perilaku pemimpin yang mendorong pengikut untuk berpikir secara kritis, menantang asumsi lama, serta menghargai ide-ide baru serta kreatif. Pengikut yang terstimulasi secara intelektual akan mampu menawarkan solusi yang lebih orisinal dan praktis, serta lebih nyaman dalam menyampaikan ide-ide inovatif. Dengan memberikan stimulasi intelektual, pemimpin transformasional dapat meningkatkan motivasi, keterlibatan, dan kontribusi pegawai, serta kepuasan

kerja dan produktivitas mereka (Zin et al., 2023). Motivasi kerja juga termasuk dalam aspek yang berkontribusi besar dalam mendukung hubungan antara kepemimpinan transformasional dan kinerja pegawai. Setiap organisasi tentu mencari anggota tim yang menjalankan perannya dengan penuh semangat dan memiliki tekad kuat untuk memenuhi kewajibannya. Pekerja dengan semangat tinggi akan menyalurkan seluruh kemampuan dan energinya secara maksimal untuk menyelesaikan tugas dengan hasil terbaik. serta memperlihatkan besarnya tanggung jawab mereka atas pekerjaan yang mereka lakukan. Motivasi kerja menjadi semakin penting terutama ketika pimpinan memberikan tugas kepada bawahannya, karena motivasi yang tinggi akan memastikan bahwa tugas-tugas tersebut dapat diselesaikan dengan efisien dan memberikan kontribusi signifikan terhadap pencapaian hasil yang diharapkan oleh instansi. Pegawai dengan motivasi tinggi akan memperlihatkan kinerja yang baik, produktif, dan konsisten dalam memberikan hasil kerja yang memuaskan. Sebaliknya, apabila pegawai tidak memiliki motivasi yang cukup, Penurunan produktivitas kerja dapat berdampak buruk terhadap pencapaian target instansi.

Elemen penting yang dapat meningkatkan motivasi adalah pengakuan atas kontribusi pegawai. Bentuk pengakuan ini bertindak sebagai motivator internal yang sangat efektif. Ketika pegawai menerima apresiasi berupa pujian, kompensasi, atas keberhasilan yang diraih dapat menumbuhkan rasa dihormati dalam diri pegawai, sehingga mendorong mereka untuk mempertahankan kualitas kinerjanya. Pengakuan tersebut juga membantu menjaga semangat kerja pegawai sehingga mereka tidak mudah merasa lelah atau bosan, dan dapat mempertahankan fokus serta konsentrasi yang tinggi selama bekerja. Menurut Damayanthi (2015), motivasi dapat didefinisikan sebagai kemampuan untuk menjalin kolaborasi dengan pihak lain, bekerja secara efektif, serta mengintegrasikan seluruh sumber daya dan usahanya guna mencapai kepuasan dalam bekerja. Sementara itu, Furnham (2009) menjabarkan motivasi sebagai kondisi mental yang mendorong keinginan individu untuk bertindak atau

terlibat dalam suatu aktivitas. Kekurangan motivasi intrinsik selama bekerja sering kali mengakibatkan penurunan efisiensi saat memenuhi tanggung jawab tanpa motivasi yang cukup, pekerja kesulitan memberikan kinerja terbaiknya.

Penelitian yang dilakukan oleh Roy Johan Agung Tucunan, et al (2014) menyoroti pentingnya motivasi karyawan dalam kerangka kepemimpinan transformasional. Hasil penelitian mereka menunjukkan adanya hubungan yang kuat antara pendekatan kepemimpinan transformasional dan tingkat moral karyawan. Ketika kepemimpinan transformasional diterapkan secara efektif, hal itu umumnya meningkatkan motivasi kerja, yang pada gilirannya mengarah pada peningkatan kinerja organisasi. Kepemimpinan transformasional yakni salah satu gaya dalam memimpin yang sangat menekankan pada kapasitas pemimpin untuk menjadi inspirasi serta mendorong bawahan agar berkinerja lebih baik daripada yang diantisipasi. Pada situasi ini, selaku komponen penting dari kepemimpinan transformasional, yang menekankan dorongan kreativitas dan penemuan anggota tim, stimulasi intelektual muncul. Pemimpin yang menggunakan stimulasi intelektual menginspirasi staf mereka untuk berpartisipasi aktif dalam pengambilan keputusan, berpikir kritis, dan menyelidiki konsep-konsep baru. Pemimpin transformasional di sebuah instansi menumbuhkan suasana yang mendorong pengembangan pribadi selain memberikan bimbingan. pegawai diundang untuk mengambil bagian dalam proses pembelajaran dan pertumbuhan pribadi. Dengan demikian pegawai merasa dihargai dan diakui selaku hasilnya, yang meningkatkan kepercayaan diri mereka. Karena mereka lebih cenderung untuk bertanggung jawab dan menerima tanggung jawab atas pekerjaan mereka, pegawai yang merasa lebih percaya diri berkinerja lebih baik. Selain meningkatkan antusiasme pegawai, pemimpin yang menumbuhkan lingkungan kerja yang inovatif dan memberdayakan juga membantu organisasi mencapai hasil yang luar biasa. Menurut Prajogo (2013), stimulasi intelektual memungkinkan anggota staf untuk melihat masalah dari beberapa sudut pandang. Stimulasi intelektual merupakan proses

meningkatkan informasi dan menumbuhkan perspektif baru dalam berpikir, menuntaskan permasalahan, serta kreativitas dalam membangun keyakinan dan juga nilai-nilai. Pegawai akan lebih mampu menuntaskan masalah dan berinovasi ketika nalar, logika, dan analisis dipergunakan untuk memberikan kontribusi intelektual. Hal ini akan meningkatkan tingkat motivasi mereka di tempat kerja karena adanya kesulitan dan peluang untuk membuat dampak yang besar. Pemimpin yang efektif mendorong staf mereka untuk berpikir kreatif dan melampaui batasan. Keterlibatan dan motivasi pegawai untuk berpartisipasi aktif dalam proses penuntasan problem dengan demikian meningkat, yang mengarah pada peningkatan tingkat kreatif serta inovasi dalam lingkungan pekerjaan. Al'fiyah, N. (2024) menegaskan bahwa fungsi motivasi kerja merupakan selaku katalis pokok bagi pegawai dalam menggapai arah pribadi dan organisasi. Motivasi ekstrinsik dan intrinsik merupakan dua kategori motivasi. Insentif ekstrinsik dikaitkan dengan hal-hal eksternal seperti bonus atau pengakuan, tetapi motivasi intrinsik berasal dari kebahagiaan yang dirasakan seseorang setelah menyelesaikan tugas. Semangat kerja pegawai dapat ditingkatkan oleh para pemimpin yang dapat menyampaikan visi yang jelas dan menawarkan inspirasi yang memotivasi. Ketika para pemimpin memupuk lingkungan yang mendorong kreativitas dan menawarkan insentif yang tepat, para anggota staf akan mampu bekerja lebih baik lagi. Pekerja yang memiliki dukungan intelektual cenderung lebih mampu bekerja lebih baik dari yang seharusnya, atau kinerja ekstra-peran.

Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olahraga Kabupaten Manggarai Timur merupakan lembaga pemerintah yang bertugas membina dan meningkatkan mutu pendidikan di Kabupaten Manggarai Timur, Provinsi Nusa Tenggara Timur. Sebagai lembaga yang menyelenggarakan urusan pemerintahan, Dinas ini berperan dalam perencanaan, pelaksanaan, dan penilaian berbagai kebijakan dan inisiatif pendidikan yang relevan dengan daerah. Dengan melaksanakan tugas strategisnya, Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga memberikan kontribusi terhadap peningkatan mutu, kemajuan, dan koordinasi

di berbagai sektor pendidikan di tingkat kabupaten. Dengan demikian, kinerja pegawai di lingkungan Dinas ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang signifikan dalam membangun kerangka pendidikan yang efisien dan mampu mengatasi berbagai kendala mutu pendidikan di daerah. Untuk memastikan bahwa pegawai dapat melaksanakan tanggung jawabnya secara efektif, maka perlu dilakukan peninjauan dan penilaian kinerja secara berkala.

Untuk mencapai tujuan tersebut, peneliti telah melaksanakan survei pendahuluan pada tanggal 28-29 April 2025 pada Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olahraga Kabupaten Manggarai Timur untuk menganalisis kinerja pegawai. Hasil survei tersebut dituangkan dalam bentuk tabel yang merinci metrik kinerja 10 pegawai yang terpilih sebagai sampel penelitian.

Tabel 1. 1 Kinerja Pegawai

No	Pernyataan	Pendapat Responden					Jumlah
		STS 1	TS 2	N 3	S 4	SS 5	
Kualitas Kerja							
1	Pegawai selalu bekerja dengan teliti	0	0	0	8	2	10
Kuantitas Kerja							
2	Mampu menyelesaikan pekerjaan tambahan di luar jam kerja	0	0	0	8	2	10
Ketepatan Waktu							
3	Menyelesaikan pekerjaan sebelum waktu yang di tentukan	0	0	5	5	0	10
Kemandirian							
4	Mampu mengatasi masalah pekerjaan sendiri	0	0	2	8	0	10
	Total	0	0	7	29	4	40
	Persentase (%)	0	0	17,5	72,5	10	100

Sumber: Data diolah Peneliti, 2025

Berdasarkan data pada tabel 1.1 dari hasil survei awal terhadap 10 orang pegawai pada Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olahraga Kabupaten Manggarai Timur, secara umum kinerja pegawai tergolong baik. Mayoritas responden menyatakan setuju terhadap pernyataan yang mencerminkan kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, dan kemandirian. Sebanyak 72,5% pegawai setuju bahwa mereka bekerja teliti, mampu menyelesaikan

tugas tambahan, menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, dan dapat mengatasi masalah secara mandiri. Sementara 17,5% bersikap netral, dan 10% sangat setuju. Temuan ini menunjukkan bahwa pegawai secara umum sudah menunjukkan etos kerja yang baik, namun masih ada beberapa yang belum sepenuhnya optimal dalam hal kemandirian dan manajemen waktu. Hal ini mengindikasikan perlunya pembinaan, dukungan, serta penguatan motivasi agar semua pegawai dapat menunjukkan kinerja maksimal dan memberikan kontribusi lebih besar terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Selain itu, kekurangan Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olahraga Kabupaten Manggarai Timur dalam memenuhi tujuan kinerja mungkin terkait dengan pelaksanaan kepemimpinan transformasional yang tidak memadai, terbukti dalam temuan observasi awal, yang menunjukkan bagaimana gaya kepemimpinan ini memengaruhi efektivitas pegawai dalam mengejar tujuan yang ditetapkan.

Tabel 1. 2 Kepemimpinan Transformasional

No	Pernyataan	Pendapat Responden					Jumlah
		STS 1	TS 2	N 3	S 4	SS 5	
Karisma							
1	Pegawai selalu memiliki kombinasi pesona daya tarik pribadi	0	0	1	6	3	10
Motivasi Inspiratif							
2	Menginspirasi pegawai untuk memberikan kontribusi lebih	0	0	0	6	4	10
Simulasi Intelektual							
3	Mengembangkan ide-ide baru untuk menyelesaikan pekerjaan	0	0	1	6	3	10
Perhatian Yang Individual							
4	Menghargai ide dan gagasan	0	0	0	7	3	10
	Total	0	0	2	25	13	40
	Persentase (%)	0	0	5	62,5	32,5	100

Sumber: Data diolah Peneliti, 2025

Berdasarkan data pada tabel 1.2 dari hasil survei awal terhadap 10 pegawai mengenai kepemimpinan transformasional pada Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olahraga Kabupaten Manggarai Timur, diperoleh gambaran bahwa persepsi terhadap gaya kepemimpinan transformasional tergolong

sangat positif. Tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju, dan hanya 5% yang memilih netral. Sebagian besar responden (62,5%) menyatakan setuju, dan 32,5% sangat setuju terhadap pernyataan-pernyataan yang mencerminkan dimensi kepemimpinan transformasional, seperti karisma, motivasi inspiratif, stimulasi intelektual, dan perhatian individual. Pemimpin dinilai mampu menunjukkan karisma yang memengaruhi pegawai secara positif, memberikan motivasi yang menginspirasi, mendorong munculnya ide-ide baru, serta menghargai gagasan dari setiap individu. Hal ini menunjukkan bahwa pemimpin tidak hanya berperan sebagai pengarah tugas, tetapi juga sebagai pembimbing yang mendorong pertumbuhan dan partisipasi aktif pegawai.

Di luar pengaruh kepemimpinan transformasional, Stimulasi Intelektual berkontribusi secara signifikan untuk meningkatkan kinerja pegawai. Pemberian stimulasi tersebut dari para pemimpin ditunjukkan dalam tabel observasi awal.

Tabel 1. 3 Stimulasi Intelektual

No	Pernyataan	Pendapat Responden					Jumlah
		STS 1	TS 2	N 3	S 4	SS 5	
Menciptakan Lingkungan Yang Merangsang Untuk Mempertanyakan Asumsi							
1	Pemimpin mendorong bawahan untuk mengajukan pertanyaan	0	0	2	6	2	10
Mempromosikan Perspektif Berbeda							
2	Menyampaikan argumen dengan mempertimbangkan berbagai sudut pandang	0	0	0	8	2	10
Mendorong Pemikiran Baru							
3	Memberikan kesempatan kepada bawahan untuk berbagi ide-ide	0	0	1	6	3	10
Mengusulkan Cara Pandang Yang Baru Terhadap Masalah							
4	Pengambilan keputusan melibatkan masukan dari seluruh anggota	0	0	1	6	3	10
	Total	0	0	4	26	10	40
	Persentase (%)	0	0	10	65	25	100

Sumber: Data diolah Peneliti, 2025

Berdasarkan Tabel 1.3 terhadap 10 pegawai mengenai stimulasi intelektual, diperoleh gambaran bahwa mayoritas pegawai pada Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olahraga Kabupaten Manggarai Timur merasakan adanya dorongan kuat dari pimpinan untuk berpikir kritis dan berinovasi. Tidak ada responden yang menyatakan ketidaksetujuan, baik dalam bentuk "Sangat Tidak Setuju" maupun "Tidak Setuju", yang menandakan bahwa sikap pemimpin dalam mendorong pemikiran intelektual sangat diapresiasi. Sebanyak 65% responden menyatakan "Setuju", dan 25% menyatakan "Sangat Setuju", sedangkan sisanya (10%) bersikap netral. Paling banyak apresiasi terlihat pada pernyataan terkait dorongan terhadap keberagaman sudut pandang dan kesempatan berbagi ide, di mana sebagian besar responden mengakui bahwa pimpinan memberi ruang untuk diskusi terbuka dan pengambilan keputusan bersama. Data ini menunjukkan bahwa penerapan stimulasi intelektual sebagai bagian dari kepemimpinan transformasional berjalan cukup efektif. Pegawai diberi kebebasan untuk menyampaikan gagasan, berpikir kreatif, dan terlibat dalam proses pemecahan masalah, yang pada akhirnya mendukung peningkatan kualitas kerja secara keseluruhan.

Selain dibentuk oleh keterlibatan intelektual, motivasi kerja merupakan elemen penting yang memengaruhi kinerja pegawai. Intensitas motivasi ini dapat diamati melalui tabel observasi awal.

Tabel 1. 4 Motivasi Kerja

No	Pernyataan	Pendapat Responden					Jumlah
		STS 1	TS 2	N 3	S 4	SS 5	
Kebutuhan Fisiologi							
1	Gaji sesuai dengan bidang pegawai	0	0	0	6	4	10
Kebutuhan Akan Rasa Aman							
2	Situasi lingkungan kerja yang baik	0	0	0	6	4	10
Kebutuhan Akan Sosial							
3	Menjalin hubungan dekat dengan rekan-rekan kerja	0	1	3	4	2	10
Kebutuhan Akan Penghargaan							
4	Memberikan pujian bagi pegawai atas hasil kerja yang baik	0	0	0	6	4	10

Kebutuhan Aktualisasi Diri							
5	Pegawai selalu terampil optimal untuk mencapai prestasi kerja	0	0	0	7	3	10
	Total	0	1	3	29	17	50
	Persentase (%)	0	2	6	58	34	100

Sumber: Data diolah Peneliti, 2025

Berdasarkan Tabel 1.4 terhadap 10 pegawai mengenai motivasi kerja, dapat diketahui bahwa sebagian besar pegawai di Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olahraga Kabupaten Manggarai Timur memiliki tingkat motivasi yang tinggi dalam menjalankan tugasnya. Hal ini terlihat dari tidak adanya responden yang memilih "Sangat Tidak Setuju" maupun "Tidak Setuju", yang menandakan bahwa mayoritas pegawai merasa kebutuhan dasar hingga kebutuhan psikologis mereka terpenuhi dengan baik. Sebanyak 58% responden menyatakan "Setuju", dan 34% menyatakan "Sangat Setuju" terhadap lima indikator motivasi kerja, yang meliputi kebutuhan fisiologi, rasa aman, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai merasa cukup dihargai, mendapatkan kompensasi yang sesuai, merasa aman di lingkungan kerja, serta memiliki kesempatan untuk berkembang dan mencapai prestasi. Terutama pada indikator aktualisasi diri dan penghargaan, mayoritas pegawai memberikan penilaian positif, menandakan tingginya kepuasan dalam mengembangkan potensi diri dan memperoleh pengakuan atas kinerja. Namun demikian, indikator kebutuhan sosial menunjukkan sedikit tantangan, dengan adanya satu responden yang menyatakan "Tidak Setuju" dan tiga lainnya bersikap netral. Ini menjadi catatan bahwa masih diperlukan penguatan dalam hubungan kerja antarpegawai agar suasana kerja lebih harmonis dan mendukung kerja sama tim.

Secara keseluruhan, gambaran ini menunjukkan bahwa motivasi kerja di lingkungan Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olahraga Kabupaten Manggarai Timur berada dalam kondisi baik dan menjadi faktor pendukung penting bagi pencapaian kinerja yang optimal. Pemenuhan kebutuhan pegawai dari aspek dasar hingga psikologis mendorong terciptanya semangat kerja, loyalitas, dan komitmen yang tinggi terhadap organisasi. Penelitian ini penting dilakukan

untuk mengetahui sejauh mana gaya kepemimpinan yang diterapkan mampu memotivasi pegawai dan mendorong peningkatan kinerja mereka. Dengan memahami hubungan antara variabel tersebut, organisasi dapat merancang strategi pengembangan kepemimpinan dan peningkatan kapasitas SDM yang lebih efektif dan kontekstual. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis **“Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dari Perspektif Stimulasi Intelektual Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja Pada Dinas Pendidikan, Pemuda, Dan Olahraga Kabupaten Manggarai Timur, Nusa Tenggara Timur”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan survei awal di Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olahraga Kabupaten Manggarai Timur, Nusa Tenggara Timur, kinerja pegawai tergolong sangat baik, dengan 72,5% responden menyatakan setuju dan 10% sangat setuju terhadap indikator kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, dan kemandirian. Namun, 17,5% responden bersikap netral, terutama pada aspek ketepatan waktu dan kemandirian, yang menunjukkan perlunya peningkatan efektivitas kerja. Kepemimpinan transformasional juga mendapat respons positif, dengan 62,5% responden menyatakan setuju dan 32,5% sangat setuju terhadap dimensi karisma, motivasi inspirasional, perhatian individual, dan stimulasi intelektual. Hanya 5% yang bersikap netral, tanpa penolakan. Pada variabel stimulasi intelektual, 65% responden setuju dan 25% sangat setuju bahwa pemimpin mendorong pemikiran kritis, ide baru, dan perspektif berbeda. Sisanya 10% netral, tanpa respon negatif. Motivasi kerja juga dinilai tinggi, dengan 58% responden setuju dan 34% sangat setuju terhadap kebutuhan fisiologis, rasa aman, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri. Meski demikian, pada indikator kebutuhan sosial, 2% responden tidak setuju dan 6% netral, yang menunjukkan perlunya penguatan hubungan kerja antarpegawai.

Secara keseluruhan, kinerja pegawai sudah baik, namun peningkatan lebih optimal dapat dicapai melalui penguatan kepemimpinan transformasional

khususnya stimulasi intelektual dan pengelolaan motivasi kerja secara menyeluruh. Oleh karena itu, peneliti merumuskan beberapa pertanyaan penelitian sebagai berikut :

1. Bagaimana gambaran kinerja pegawai, kepemimpinan transformasional, stimulasi intelektual, dan motivasi kerja pada Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olahraga Kabupaten Manggarai Timur, Nusa Tenggara Timur?
2. Apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olahraga Kabupaten Manggarai Timur, Nusa Tenggara Timur?
3. Apakah stimulasi intelektual berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olahraga Kabupaten Manggarai Timur, Nusa Tenggara Timur?
4. Apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap motivasi kerja pada Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olahraga Kabupaten Manggarai Timur, Nusa Tenggara Timur?
5. Apakah stimulasi intelektual berpengaruh terhadap motivasi kerja pada Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olahraga Kabupaten Manggarai Timur, Nusa Tenggara Timur?
6. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olahraga Kabupaten Manggarai Timur, Nusa Tenggara Timur?
7. Apakah motivasi kerja memediasi pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olahraga Kabupaten Manggarai Timur, Nusa Tenggara Timur?
8. Apakah motivasi kerja memediasi pengaruh stimulasi intelektual terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja pada Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olahraga Kabupaten Manggarai Timur, Nusa Tenggara Timur?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui gambaran kinerja pegawai, kepemimpinan transformasional, stimulasi intelektual, dan motivasi kerja pada Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olahraga Kabupaten Manggarai Timur, Nusa Tenggara Timur.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olahraga Kabupaten Manggarai Timur, Nusa Tenggara Timur.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh stimulasi intelektual terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olahraga Kabupaten Manggarai Timur, Nusa Tenggara Timur.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap motivasi kerja pada Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olahraga Kabupaten Manggarai Timur, Nusa Tenggara Timur.
5. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh stimulasi intelektual terhadap motivasi kerja pada Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olahraga Kabupaten Manggarai Timur, Nusa Tenggara Timur.
6. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olahraga Kabupaten Manggarai Timur, Nusa Tenggara Timur.
7. Untuk mengetahui dan menganalisis menganalisis motivasi kerja dalam memediasi pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olahraga Kabupaten Manggarai Timur, Nusa Tenggara Timur.
8. Untuk mengetahui dan menganalisis motivasi kerja dalam memediasi pengaruh stimulasi intelektual terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olahraga Kabupaten Manggarai Timur, Nusa Tenggara Timur.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara teoritis maupun praktis :

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini mengembangkan teori tentang hubungan antara kinerja pegawai, kepemimpinan transformasional, stimulasi intelektual, dan motivasi kerja. Studi ini menjelaskan bagaimana kepemimpinan yang memotivasi dan mendorong kreativitas dapat meningkatkan semangat kerja serta hasil kinerja pegawai. Selain itu, penelitian ini menjadi referensi penting untuk penelitian selanjutnya di bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam mengembangkan cara-cara efektif memimpin dan memotivasi pegawai agar mencapai kinerja terbaik.

2. Manfaat Praktis

1. Bagi Organisasi

Penelitian ini memberikan wawasan penting bagi manajemen Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olahraga Kabupaten Manggarai Timur, Nusa Tenggara Timur untuk meningkatkan efektivitas kepemimpinan transformasional. Dengan mendorong stimulasi intelektual dan motivasi kerja pegawai, dinas dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja secara keseluruhan.

2. Bagi Akademik

Penelitian ini diharapkan untuk dapat digunakan sebagai pembanding bagi pembaca yang ingin melaksanakan penelitian yang lebih mendalam di bidang Sumber Daya Manusia tentang permasalahan terkait kepemimpinan transformasional dari perspektif stimulasi intelektual terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja

3. Manfaat bagi Peneliti

Penelitian ini membantu dalam memperdalam pemahaman tentang bagaimana kepemimpinan transformasional, dilihat melalui sudut

pandang stimulasi intelektual, dapat memengaruhi kinerja pegawai dengan meningkatkan motivasi kerja.

4. Manfaat bagi Peneliti Lain

Penelitian ini memperkenalkan konsep-konsep baru yang dapat menjadi dasar bagi peneliti lain yang merencanakan penelitian lebih lanjut.