

## **BAB VI**

### **PENUTUP**

#### **6.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis deskriptif dan pengujian hipotesis dalam penelitian mengenai 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 maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

##### **1. Gambaran Umum Variabel Penelitian**

Berdasarkan hasil analisis deskriptif dan pengujian hipotesis, penelitian ini menyimpulkan bahwa secara umum variabel kinerja pegawai, kepemimpinan transformasional, stimulasi intelektual, dan motivasi kerja berada dalam kategori baik hingga sangat baik. Pemimpin di Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olahraga Kabupaten Manggarai Timur dianggap sebagai sumber inspirasi yang mampu memberikan perhatian individual dan berperan sebagai fasilitator intelektual yang mendorong pertumbuhan ide dan semangat kolaboratif, sehingga pencapaian kinerja pegawai menjadi optimal. Keterkaitan antara kepemimpinan transformatif dengan motivasi kerja dan hasil kerja menunjukkan kepemimpinan efektif sebagai kunci peningkatan kualitas kinerja pegawai.

##### **2. Kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menegaskan bahwa pemimpin yang karismatik, inspiratif, dan memberikan perhatian individual mampu mendorong peningkatan produktivitas dan kualitas kerja pegawai. Ketika pemimpin mampu membangun motivasi dan rasa tanggung jawab pegawai, kinerja kerja akan menunjukkan peningkatan yang optimal. Hal ini didukung oleh nilai p-value yang sangat rendah (0,000) dan t-statistik yang tinggi (6,273), yang memperkuat bukti bahwa kepemimpinan transformasional berkontribusi besar dalam meningkatkan kinerja.**

3. Stimulasi intelektual memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan memberikan ruang bagi pegawai untuk berpikir kritis dan berinovasi, efektivitas dan efisiensi kerja meningkat. Hal ini memperlihatkan bahwa stimulasi intelektual yang dilakukan oleh pemimpin mendorong pegawai untuk kreatif dan berkontribusi lebih banyak bagi organisasi. Bukti signifikansi terlihat dari p-value 0,036 dan t-statistik 2,099, yang menunjukkan pengaruh positif yang nyata.
4. Meskipun kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja, arah pengaruhnya negatif. Hal ini mengindikasikan tantangan dalam penerapan gaya kepemimpinan tersebut, misalnya kurangnya penghargaan dan pengakuan atas kontribusi pegawai yang menjadi faktor penghambat motivasi kerja optimal. Dengan p-value 0,019 dan t-statistik 2,339, pengaruh tersebut signifikan tetapi negatif, sehingga perlu adanya peningkatan komunikasi interpersonal dan sistem penghargaan yang adil untuk memperbaiki kondisi ini.
5. Stimulasi intelektual memiliki pengaruh positif dan signifikan yang kuat terhadap motivasi kerja pegawai. Lingkungan kerja yang mendorong partisipasi aktif dan kebebasan berekspresi gagasan meningkatkan rasa percaya diri dan semangat kerja pegawai. Hasil uji dengan p-value 0,000 dan t-statistik 3,592 menunjukkan pengaruh yang kuat dan konsisten antara stimulasi intelektual dan motivasi kerja.
6. Motivasi kerja berpengaruh negatif namun signifikan terhadap kinerja pegawai. Fenomena ini mengindikasikan bahwa peningkatan motivasi yang tidak diimbangi dengan sistem penghargaan dan pengakuan yang memadai justru dapat menurunkan kinerja. Dengan p-value 0,006 dan t-statistik 2,745, pengaruh negatif ini menunjukkan perlunya perhatian pada aspek penghargaan dan aktualisasi diri agar motivasi dapat berdampak positif pada kinerja pegawai.
7. Motivasi kerja terbukti mampu memediasi pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja. Mediasi ini menunjukkan bahwa peran

pemimpin dalam membangkitkan motivasi berdampak signifikan terhadap performa kerja secara keseluruhan. Hal ini diperkuat oleh hasil t-statistik 1,997 dan p-value 0,046 yang memenuhi syarat signifikan mediasi.

8. Motivasi kerja belum sepenuhnya mampu memediasi pengaruh stimulasi intelektual terhadap kinerja pegawai, yang ditandai dengan pengaruhnya yang negatif namun signifikan (p-value 0,049 dan t-statistik 1,971). Kondisi ini mengindikasikan perlunya perbaikan sistem motivasi dan penghargaan yang menyeluruh agar stimulasi intelektual dapat berkontribusi maksimal pada kinerja pegawai.

## **6.2 Saran**

Berdasarkan temuan-temuan tersebut, maka disarankan hal-hal berikut untuk perbaikan dan penguatan kinerja organisasi :

1. Kinerja Pegawai, jika terdapat pegawai yang tidak datang tepat waktu, perlu diterapkan sanksi yang jelas dan konsisten guna mendorong disiplin. Contohnya, pegawai yang terlambat berulang kali dapat diberikan peringatan tertulis atau pembinaan agar memahami pentingnya ketepatan waktu dalam menunjang kinerja dan pelayanan baik. Disiplin waktu merupakan fondasi agar pekerjaan dapat diselesaikan secara efektif dan efisien.
2. Dalam hal kepemimpinan transformasional, pimpinan diminta lebih proaktif dalam memberikan motivasi dan stimulasi yang bersifat inspiratif. Melalui komunikasi terbuka dan perhatian individual, pimpinan harus mampu mengatasi masalah secara bersama-sama dengan pegawai serta mendorong partisipasi aktif mereka dalam pengambilan keputusan dan inovasi organisasi.
3. Untuk Stimulasi Intelektual, ciptakan secara rutin lingkungan kerja yang mendorong kreativitas dan pengembangan ide-ide baru. Sediakan forum diskusi terbuka, pelatihan inovasi, dan sistem penghargaan atas kontribusi ide agar pegawai merasa dihargai dan lebih termotivasi.

4. Motivasi Kerja, perbaiki sistem penghargaan yang adil dan transparan serta tingkatkan pengakuan terhadap prestasi pegawai. Berikan kesempatan pengembangan diri melalui pelatihan dan tantangan kerja yang bermakna untuk memperkuat dorongan motivasi kerja dan pada akhirnya meningkatkan kinerja.
5. Penelitian berikutnya disarankan menggunakan indikator tambahan untuk mengukur motivasi, penghargaan, dan aspek psikologis lain yang dapat memperjelas fenomena pengaruh negatif motivasi kerja terhadap kinerja. Perlu juga memperluas populasi dan lokasi penelitian untuk memperoleh gambaran yang lebih komprehensif dan generalisasi hasil yang lebih luas.