

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan uraian-uraian di atas, berikut disimpulkan hal-hal sebagai berikut.

1. Kinerja pegawai, *employee engagement*, kepemimpinan transformasional terkategori baik, sedangkan kepemimpinan transaksional terkategori cukup baik.
2. Kepemimpinan transaksional berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transaksional memang relevan dan efektif dalam konteks KSOP Kelas III Kupang. Karakter birokrasi, struktur kerja yang sistematis, serta kebutuhan akan ketertiban membuat pendekatan ini dapat meningkatkan kinerja pegawai.
3. Kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Gaya kepemimpinan ini melampaui sekadar pengelolaan tugas. Pemimpin transformasional mampu menginspirasi pegawai melalui visi yang jelas, mendorong inovasi dengan stimulasi intelektual, dan memperhatikan kebutuhan individu setiap anggota tim. Karisma dan integritas mereka menjadi teladan, yang pada akhirnya meningkatkan motivasi intrinsik dan komitmen pegawai.
4. Kepemimpinan transaksional berpengaruh signifikan terhadap *employee engagement*. Ini terutama melalui penyediaan kejelasan, sistem penghargaan yang terukur, dan struktur yang stabil. Meskipun mungkin tidak menginspirasi tingkat komitmen emosional yang sama dengan

kepemimpinan transformasional, gaya ini efektif dalam memotivasi pegawai untuk mencapai target kinerja melalui insentif eksternal dan akuntabilitas yang jelas. Keterlibatan yang dihasilkan bersifat kontraktual dan berorientasi pada hasil, di mana pegawai merasa terlibat karena mereka memahami nilai dari kontribusi mereka dan imbalan yang akan mereka terima.

5. Kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap *employee engagement*. Kepemimpinan transformasional secara konsisten mendorong tingkat *employee engagement* yang tinggi karena ia menyentuh aspek motivasi intrinsik pegawai. Dengan membangun koneksi emosional, menumbuhkan rasa memiliki, mendorong pertumbuhan pribadi, dan menyediakan tujuan yang lebih besar, pemimpin transformasional tidak hanya mendapatkan kepatuhan tetapi juga komitmen penuh hati dan pikiran dari pegawai. Hasilnya adalah pegawai yang tidak hanya berkinerja baik, tetapi juga merasa termotivasi, bersemangat, dan sepenuhnya terlibat dalam kesuksesan organisasi.
6. *Employee engagement* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Keterlibatan pegawai adalah pendorong utama kinerja yang unggul. Organisasi yang berhasil menumbuhkan *employee engagement* akan memiliki tim yang tidak hanya produktif dan efisien, tetapi juga inovatif, loyal, dan berdedikasi. Ini menciptakan lingkaran positif di mana pegawai yang terlibat menghasilkan kinerja yang lebih baik, yang pada gilirannya mendukung kesuksesan dan pertumbuhan organisasi secara berkelanjutan.

7. *Employee engagement* memediasi pengaruh kepemimpinan transaksional terhadap kinerja pegawai. Artinya, keefektifan pemimpin transaksional dalam meningkatkan kinerja pegawai sangat bergantung pada seberapa baik mereka mampu menciptakan kondisi (melalui kejelasan tujuan, penghargaan, dan pengawasan berbasis pengecualian) yang mendorong pegawai untuk menjadi terlibat. Keterlibatan inilah yang kemudian menjadi jembatan penting yang menghubungkan gaya kepemimpinan transaksional dengan hasil kinerja pegawai yang lebih baik.
8. *Employee engagement* memediasi pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai. Pengaruh kuat kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai sebagian besar terjadi karena kemampuannya untuk secara signifikan meningkatkan *employee engagement*. Pemimpin transformasional berhasil menginspirasi, memberdayakan, dan peduli terhadap pegawai, yang pada gilirannya menumbuhkan keterlibatan yang mendalam. Keterlibatan inilah yang kemudian menjadi jembatan penting, mengubah potensi dan motivasi yang ditanamkan oleh pemimpin transformasional menjadi hasil kinerja yang superior dan berkelanjutan bagi organisasi. Ini menunjukkan bahwa untuk memaksimalkan kinerja, pemimpin harus berinvestasi tidak hanya dalam arahan, tetapi juga dalam membangun koneksi emosional dan intelektual dengan tim mereka.

5.2 Saran

Berdasarkan Kesimpulan di atas, dapat disarankan beberapa hal sebagai berikut.

1. Kinerja, *employee engagement*, kepemimpinan transformasional yang terkategori baik hendaknya terus dipertahankan. Sedangkan kepemimpinan transaksional hendaknya ditingkatkan.
2. Meskipun kepemimpinan transaksional berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, namun, pemimpin KSOP disarankan untuk tidak hanya mengandalkan transaksionalisme, tetapi mulai membangun motivasi kerja yang juga mendukung inovasi dan pemberdayaan.
3. Kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Saran untuk KSOP Kupang adalah (1) Perkuat Pengembangan Visi Bersama, (2) Tingkatkan Stimulasi Intelektual dan Inovasi, (3) Implementasikan Perhatian Individual yang Lebih Mendalam, (4) Perkuat Karisma dan Integritas Pemimpin. Dengan menerapkan saran-saran ini secara sistematis dan berkelanjutan, KSOP Kupang tidak hanya akan mempertahankan, tetapi juga meningkatkan dampak positif kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai.
4. Kepemimpinan transaksional berpengaruh signifikan terhadap *employee engagement*. Saran untuk KSOP Kupang (1) Perjelas Ekspektasi dan Tujuan Kinerja, (2) Kembangkan Sistem Penghargaan dan Hukuman yang Konsisten dan Adil, (3) Implementasikan Pengelolaan Berbasis Pengecualian (*Management by Exception*) yang Efektif, (4) Tingkatkan Transparansi dalam Proses. Dengan menerapkan saran-saran ini, KSOP Kupang dapat mengoptimalkan manfaat dari kepemimpinan transaksional
5. Kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap *employee engagement*. Saran untuk KSOP Kupang: (1) Perkuat dan

Sebarkan Visi yang Menginspirasi, (2) Dorong Inovasi dan Pemikiran Kritis, (3) Terapkan Perhatian Individual dan Pengembangan Pegawai, (4) Perkuat Keteladanan dan Karisma Pemimpin. Dengan fokus pada saran-saran ini, KSOP Kupang tidak hanya akan meningkatkan tingkat *employee engagement* secara signifikan, tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang lebih positif, inovatif, dan berorientasi pada kinerja tinggi secara berkelanjutan

6. *Employee engagement* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Saran untuk KSOP Kupang: (1) Perkuat Komunikasi Dua Arah, (2) Berinvestasi pada Pengembangan dan Pertumbuhan Pegawai, (3) Berikan Pengakuan dan Apresiasi yang Konsisten, (4) Tingkatkan Otonomi dan Pemberdayaan. Dengan memprioritaskan dan secara aktif mengimplementasikan saran-saran ini, KSOP Kupang dapat secara signifikan meningkatkan *employee engagement*, yang pada akhirnya akan menjadi fondasi kokoh bagi peningkatan kinerja pegawai dan keberhasilan organisasi dalam memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat dan industri maritim.
7. *Employee engagement* memediasi pengaruh kepemimpinan transaksional terhadap kinerja pegawai. Saran untuk KSOP Kupang (1) Perjelas dan Transparankan Sistem Imbalan dan Konsekuensi, (2) Dorong Akuntabilitas dengan Umpan Balik Terstruktur, (3) Manfaatkan Pengelolaan Berbasis Pengecualian (*Management by Exception*) secara Positif, (4) Tingkatkan Pengakuan yang Spesifik dan Berorientasi Hasil. Dengan menerapkan saran-saran ini, KSOP Kupang dapat memastikan bahwa kepemimpinan

transaksional tidak hanya berfokus pada hasil, tetapi juga secara aktif memediasi dan memperkuat *employee engagement*

8. *Employee engagement* memediasi pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai. Saran untuk KSOP Kupang (1) Perkuat Pilar Kepemimpinan Transformasional di Seluruh Tingkatan, (2) Fokus pada Pembangunan Koneksi Emosional dan Psikologis Pegawai, (3) Tumbuhkan Rasa Kepemilikan dan Pemberdayaan, (4) Lakukan Pengukuran dan Evaluasi Berkelanjutan. Dengan secara sadar mengintegrasikan prinsip-prinsip kepemimpinan transformasional dan secara aktif memupuk *employee engagement*, KSOP Kupang akan menciptakan lingkungan kerja yang tidak hanya produktif, tetapi juga dipenuhi semangat, inovasi, dan komitmen tinggi dari setiap pegawai.