

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Gaya kepemimpinan transformasional yang diterapkan oleh Kepala Bidang di lingkungan Pendidikan Kristen Kanwil Kementerian Agama Provinsi Sulawesi Utara memberikan dampak yang nyata terhadap peningkatan kinerja pegawai. Pemimpin tidak hanya menjalankan tugas sebagai atasan, tetapi juga berperan sebagai motivator, pembimbing, dan panutan bagi bawahannya. Hal ini sesuai dengan teori-teori kepemimpinan transformasional yang menekankan pentingnya pengaruh ideal, motivasi, serta perhatian terhadap individu. Dalam pelaksanaannya, pemimpin menunjukkan sikap terbuka, komunikatif, dan mampu membangun hubungan yang baik dengan pegawai. Pemimpin juga mendorong pegawai untuk berkembang, berpikir kritis, serta lebih percaya diri dalam menghadapi pekerjaan. Hasilnya, pegawai menunjukkan peningkatan dalam hal tanggung jawab, disiplin, kerja sama, dan inisiatif. Walaupun terdapat dinamika seperti gaya menegur yang terlalu santai dan kadang dianggap tidak serius oleh sebagian pegawai.

2. Kepemimpinan transformasional yang diterapkan oleh Kepala Bidang Pendidikan Kristen di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sulawesi Utara memberikan dampak positif terhadap peningkatan kinerja pegawai. Pemimpin hadir tidak hanya sebagai atasan administratif, tetapi juga sebagai figur yang mampu menginspirasi, membimbing, dan memotivasi pegawai baik secara profesional maupun personal. Lingkungan kerja yang terbentuk menjadi lebih terbuka, nyaman, dan kolaboratif, sehingga pegawai merasa dihargai dan terdorong untuk memberikan kontribusi terbaik. Faktor-faktor seperti hubungan yang baik antara pemimpin dan pegawai, suasana kerja yang mendukung, ketersediaan fasilitas kerja, dukungan untuk pengembangan diri, serta penghargaan atas kinerja terbukti saling berkaitan dan memperkuat semangat kerja. Semua itu membentuk pola kerja yang lebih efektif, disiplin, dan produktif, yang pada akhirnya mendorong tercapainya tujuan organisasi secara maksimal.

B. Saran

1. Bagi pemimpin

Disarankan untuk terus mempertahankan dan mengembangkan praktik kepemimpinan transformasional, khususnya dalam menjadi teladan bagi pegawai, menjaga komunikasi terbuka, serta memberikan apresiasi secara adil dan tepat waktu. Pemimpin juga perlu menyeimbangkan sikap bersahabat dengan ketegasan agar

setiap pesan atau koreksi yang disampaikan dapat diterima dengan jelas dan efektif oleh pegawai. Dan tetap mengembangkan pendekatan transformasional dengan menyeimbangkan antara sikap humanis dan ketegasan. Teguran atau evaluasi hendaknya disampaikan secara jelas namun tetap menghargai, agar tidak menimbulkan kesan bahwa kesalahan dapat ditoleransi tanpa perbaikan.

2. Bagi pegawai

Diharapkan untuk lebih responsif terhadap arahan dan motivasi yang diberikan oleh pemimpin. Pegawai perlu menjaga semangat kerja, meningkatkan inisiatif, serta membangun kerja sama yang baik untuk menciptakan lingkungan kerja yang produktif. penting untuk terus membangun budaya kerja yang saling menghargai, terbuka terhadap kritik, dan aktif dalam memberikan masukan konstruktif kepada pimpinan. Pegawai juga perlu memanfaatkan kepercayaan dan kebebasan yang diberikan oleh pimpinan sebagai peluang untuk berinovasi dan meningkatkan kinerja secara mandiri dan bertanggung jawab.