

BAB V

KESIMPULAN dan SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan pengolahan data yang diperoleh dari kuesioner, dengan menggunakan 54 karyawan di STIKes Budi Luhur Cimahi sebagai responden maka dapat ditarik beberapa kesimpulan, yaitu:

5.1.1 Kepemimpinan Transformasional di STIKes Budi Luhur Cimahi

- a. Pada umumnya pemimpin memotivasi karyawan mengerjakan tugas dengan baik dengan selalu membicarakan secara optimis tentang masa depan organisasi, pemimpin juga memberikan arti dan tantangan terhadap tugas bawahan/karyawan dengan menunjukkan rasa kuat dan percaya terhadap apa yang dikerjakan karyawan. Hal ini sesuai dengan karakteristik pemimpin transformasional yaitu *inspiring*.
- b. Pada umumnya pemimpin selalu melibatkan karyawan dalam memecahkan masalah, menguji kembali berbagai asumsi dengan mengajukan pertanyaan kepada karyawan apakah asumsi-asumsi tersebut tepat. Hal ini sesuai dengan karakteristik pemimpin transformasional yaitu *stimulating*

- c. Pada umumnya pemimpin memperhatikan apa yang menjadi kebutuhan karyawan dengan membicarakan secara antusias tentang kebutuhan-kebutuhan apa untuk menyelesaikan sesuatu. Hal ini sesuai dengan karakteristik kepemimpinan transformasional yaitu *coaching*.
- d. Pada umumnya pemimpin sudah melakukan usaha pembinaan dengan senantiasa membantu karyawan mengembangkan berbagai kelebihan/kekuatan karyawan. Hal ini sesuai dengan karakteristik kepemimpinan transformasional yaitu *team building*.

5.1.2 Motivasi Karyawan di STIKes Budi Luhur Cimahi

- a. Pada umumnya karyawan merasa bahwa pengharapan akan pengembangan diri mereka sudah terpenuhi. Hal ini terlihat dari respons yang tinggi terhadap pernyataan kuesioner yang menyatakan saya mendapat kesempatan untuk mempelajari hal-hal baru.
- b. Pada umumnya karyawan menyadari posisi mereka dalam organisasi dan mengetahui apa yang seharusnya mereka kerjakan. Hal ini menunjukkan motif kesadaran etik karyawan terpenuhi.
- c. Pada umumnya motif karyawan untuk mendapatkan kenyamanan kerja terpenuhi. Hal ini terlihat dari hubungan antar rekan sejawat yang terjalin dengan baik, dan mereka merasa nyaman berada di lingkungan kerja.

5.1.3 Hubungan dan Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Motivasi Karyawan di STIKes Budi Luhur

Berdasarkan analisis korelasi Spearman didapat nilai $r_s = 0,08$ dapat disimpulkan bahwa derajat keterkaitan antara variabel independent (kepemimpinan transformasional) terhadap variabel dependent (motivasi) memiliki korelasi yang kecil, hubungannya hampir diabaikan.

Berdasarkan analisis koefisien determinasi, diperoleh angka 0,64 % yang artinya besarnya pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap motivasi karyawan di STIKes Budi Luhur Cimahi sebesar 0,64 % dan sisanya 99,36 % dipengaruhi oleh faktor lain.

5.2 Saran

5.2.1 Saran untuk organisasi

Setelah melakukan analisis pembahasan, saran yang dapat diberikan kepada organisasi, adalah:

- a. Pemimpin sebaiknya terus mengembangkan gaya kepemimpinan yang dapat memacu karyawan untuk berkreasi atau berinovasi, terutama setelah pimpinan membicarakan tentang berbagai nilai dan keyakinan yang paling penting
- b. Penghargaan yang organisasi berikan kepada karyawan untuk kegiatan kecil ataupun besar dapat meningkatkan motivasi mereka. Oleh karena itu disarankan kepada organisasi untuk memberikan penghargaan kepada

karyawan atas pekerjaan yang telah dilakukan. Penghargaan tersebut dapat berupa *reward*, pujian, dan sebagainya.

5.2.2 Saran untuk penelitian selanjutnya

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang dapat digunakan sebagai landasan dalam memberikan saran bagi penelitian lebih lanjut, yaitu:

- a. Untuk penelitian lebih lanjut, dianjurkan untuk tidak menggunakan teknik *simple random sampling* dalam menentukan sampel dimana teknik ini merupakan teknik pengambilan sampel yang memberikan kesempatan yang sama kepada populasi untuk dijadikan sampel. Untuk memberikan informasi yang maksimal, ada baiknya menggunakan metode *purposive sampling* untuk mengambil sampel, dimana penetapan sampel didasarkan pada kriteria-kriteria tertentu.
- b. Pengaruh dari setiap konsep kepemimpinan transformasional dipengaruhi oleh karakteristik individu, karakteristik pekerjaan, ataupun karakteristik organisasi. Oleh karena itu untuk penelitian selanjutnya, disarankan untuk memasukkan variabel-variabel tersebut, misalnya penelitian tentang pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap motivasi karyawan berdasarkan karakteristik individu (misalnya: status perkawinan, masa kerja, usia, tingkat pendidikan, jenis kelamin, dll.). Dalam penelitian ini terdapat tiga karakteristik

individu, yaitu jenis kelamin, usia, dan tingkat pendidikan. Akan tetapi ketiga karakteristik tersebut hanya dinyatakan sebagai profil responden dan tidak dilakukan analisis lebih lanjut.

- c. Untuk penelitian lebih lanjut dianjurkan untuk memasukkan variabel lain yang disebutkan di atas.