

BAB V

SIMPULAN, SARAN DAN KETERBATASAN PENELITIAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Motivasi inspirasional berpengaruh positif signifikan terhadap *work engagement* karyawan UMY.
2. Pengaruh ideal berpengaruh positif signifikan terhadap *work engagement* karyawan UMY.
3. Stimulasi intelektual berpengaruh positif signifikan terhadap *work engagement* karyawan UMY.
4. Konsidurasi individu berpengaruh positif signifikan terhadap *work engagement* karyawan UMY.

B. Saran

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa gaya kepemimpinan transformasional di universitas muhammadiyah yogyakarta mempunyai pengaruh positif terhadap *work engagement* karyawan. Berdasarkan penelitian ini, peneliti menyarankan sebagai berikut: Dengan mengetahui

engagement, sebaiknya dari pihak kepemimpinan UMY dari berbagai unit kerja semakin mengembangkan kepemimpinan transformasional dalam menjalankan kepemimpinannya terhadap bawahan. Diantaranya dengan melakukan komunikasi dengan pegawai sesuai dengan tingkat kematangan pegawai sehingga pegawai dapat memahami pesan yang disampaikan oleh pemimpin agar tidak terjadi kesalahpahaman. Dengan adanya komunikasi yang jelas akan membuat pegawai memahami pekerjaan yang diberikan sehingga dapat menciptakan interaksi yang optimal dan hasil kerja yang memuaskan serta dapat menumbuhkan *work engagement*. Komunikasi yang jelas dari pimpinan juga dapat membantu karyawan memahami strategi universitas, membantu karyawan memahami bagaimana pegawai berkontribusi dalam mencapai tujuan perusahaan.

Pentingnya mempertimbangkan definisi spiritualitas dalam penelitian selanjutnya dikarenakan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta mempunyai keterlibatan dalam Spiritualitas yang mengatakan mirip atau dengan suatu cara, berhubungan dengan emosi atau perilaku dan sikap tertentu dari seorang individu. Menjadi seorang yang spiritual berarti menjadi seorang yang terbuka, memberi, dan penuh kasih (Tischler, 2002) agar dalam konteks islaminya mampu tergambarkan dalam keterlibatan atau *engagement* karyawan yang akan dilakkan oleh peneliti selanjutnya.

C. Keterbatasan Penelitian.

Dalam melakukan penelitian pasti terdapat keterbatasan-keterbatasan dalam sebuah penelitian yang dilakukan yaitu:

Sampel yang digunakan dalam penelitian ini hanya berjumlah 100 responden yaitu karyawan tetap UMY dibagian staf (selain dosen) jadi informasi karyawan belum secara keseluruhan yang memberi pendapat tentang adanya dampak kepemimpinan transformasional terhadap *work engagement* karyawan masih terbilang terbatas. Penelitian selanjutnya perlu menambah sampel karyawan dari semua bagian unit kerja yang ada di Universitas Muhammadiyah Yogyakarta sehingga tingkat generalisasinya dapat lebih ditingkatkan.