BAB V

KESIMPULAN, SARAN DAN KETERBATASAN PENELITIAN

A. KESIMPULAN

Berdasakan hasil analisis dan pembahasan pada Bab IV tentang pengaruh kepemimpinan transfomasional terhadap kinerja karyawan, maka ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Variabel *Charismatic Leadership* (Kepemimpinan yang kharismatik) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Variabel *Inspirational Leadership* (Kepemimpinan Inspirasional) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Variabel *Intelelectual Stimulation* (Stimulasi Intelektual) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.
4. Variabel *Individualized Consideration* (Pertimbangan Individu) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan
5. Variabel *Charismatic Leadership* (Kepemimpinan yang kharismatik), *Inspirational Leadership* (Kepemimpinan Inspirasional), *Intelelectual Stimulation* (Stimulasi Intelektual), *Individualized Consideration* (Pertimbangan Individu) secara bersama-sama berpengaruh terhadap

B. SARAN

1. Saran bagi STIKES dan PSIK

   a) Adanya pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan di STIKES 'Aisyiyah, STIKES Wira Husada, Program S1 Keperawatan UNRIYO dan PSIK UMY perlu dipertahankan dan ditingkatkan dan menjadi referensi dalam menerapkan gaya kepemimpinan dan hendaknya ada penelitian lebih lanjut agar pendekatan kepemimpinan transformasional ini lebih dapat diterima di institusi yang dipimpin.

   b) Dimensi-dimensi kepemimpinan transformasional tidak mempunyai hubungan yang cukup kuat dengan kinerja karyawan dalam konteks STIKES dan Program S1 Keperawatan di DIY, hal ini perlu adanya pendekatan-pendekatan baru bagi pemimpin untuk mencari alternatif untuk meningkatkan kinerja karyawan.

   c) Pembelajaran dan pertumbuhan yang dalam hal ini menggunakan gaya kepemimpinan transformasional untuk melakukan pendekatan terhadap karyawan, yang selanjutnya dapat memberikan kontribusi internal, sehingga dapat meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.

2. Saran bagi penelitian selanjutnya

   a) Sampel perusahaan hendaknya diperbanyak dan homogen, atau menggunakan sampel perguruan tinggi non kesehatan, hal ini

memfokuskan pada pengembangan profesi dan cenderung mengabaikan faktor-faktor eksternal seperti kepemimpinan transformasional.

b) Distribusi data yang tidak normal pada beberapa variabel, meskipun ketidaknormalan distribusi data terjadi pada dimensi-dimesi kepemimpinan transformasional dalam kuesioner, sehingga mempengaruhi variabel dependen secara keseluruhan.

C. KETERBATASAN PENELITIAN

1. Penelitian ini hanya meneliti perguruan tinggi dengan latar belakang kesehatan, sehingga hasil-hasilnya mungkin tidak dapat digeneralisir untuk perusahaan-perusahaan dan organisasi-organisasi lainnya.
2. Metode pengumpulan data yang digunakan dengan metode survei, pengumpulan data yang diperoleh langsung dari sumber aslinya dengan menyebarkan kuesioner yang pengisiannya dilakukan oleh responden. Hal ini memungkinkan responden mendapatkan pemahaman berbeda dengan peneliti.
3. Penggunaan skala *Likert* untuk mengukur variabel-variabel dalam studi ini, meskipun banyak keunggulannya, juga memiliki banyak kelemahan karena nilai skor yang sama atau identik dianggap merupakan indikasi mempunyai karakteristik yang sama atau identik.
4. Variabel-variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini

karyawan, hal ini terbukti dengan masih berpengaruh negatif dimensi-dimensi kepemimpinan transformasional.

5. Pendekatan survei memiliki keterbatasan, misalnya pemilihan ukuran-ukuran yang dijawab sendiri oleh responden tanpa campur tangan atasannya dan kurangnya kendali atas siapa yang merespon kuesioner tersebut.
6. Keterbatasan jumlah sampel, dalam penelitian ini hanya 40 kuesioner juga melemahkan hasil penelitian ini, sehingga kesimpulan hasil pengolahan