

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Dari paparan di atas, maka dapat ditarik kesimpulan bagaimana Gaya Kepemimpinan Transformasional hasil tingkat kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan efektivitas kinerja nelayan di Instalasi ICCU RSUD dr Moh Saleh kota Probolinggo.

Berdasarkan pendukung dari teori-teori yang membantu peneliti menemukan hasil dalam penelitian ini ditarik kesimpulan sebagai berikut sesuai dengan indikator-indikator dari teori :

1. Vision

Gaya kepemimpinan dalam meningkatkan efektivitas kinerja karyawan di Instalasi ICCU RSUD dr Moh Saleh menerapkan gaya kepemimpinan transformasional dimana kepemimpinan sebagai kemampuan dalam memberikan arahan tujuan kedepan yang bersifat missionaris dan mampu memberikan pengaruh sekelompok orang dalam bertindak sesuai arah organisasi, hasil interpretasi mengenai tingkat penilaian efektivitas kinerja melalui indikator efektivitas dalam penelitian ini menunjukkan bahwa pegawai ruang ICCU sudah menjalankan tugas dan tanggung jawab untuk tetap setia pada tujuan organisasi karena pemimpin mampu memberikan pandangan visionaris terkait kepemimpinannya untuk kebaikan organisasi.

2. Inspiration Communication

Pemimpin ICCU sudah tanggung jawab dalam memberikan motivasi adalah sebuah fenomena dimana gambaran dalam organisasi menjadikan sebuah organisasi yang bermutu hal ini sudah dilakukan oleh pemimpin ICCU sehingga dalam memberikan semangat untuk setiap hari bekerja selalu konsisten dalam melaksanakan pelayanan. Pemimpin juga memberikan keyakinan kepada bawahan dalam melaksanakan tugas dalam hal ini pemimpin bisa membangun mental seorang karyawan dalam bekerja.

3. Supportive Leadership

Pemimpin selalu memberikan kebutuhan tim dalam melakukan kerjasama di dalam organisasinya sehingga apa yang menjadi tugas dapat terselesaikan dengan cepat dan Pemimpin selalu memberikan intruksi arahan dan motivasi kepada setiap karyawan sehingga karyawan dapat lebih mudah dalam menyelesaikan tugasnya.

4. Intellectual Stimulation

Pemimpin dalam indikator kedisiplinan ini masih menjadi sebuah bahan evaluasi, sebab pemimpin saat ini kurang tegas dalam memberikan sikap untuk memberikan efek jera kepada karyawan sehingga karyawan dengan teguran oleh pemimpin masih belum cukup merubah tingkat kedisiplinan pada karyawan.

5. Personal Penghargaan

Tanggung jawab Pegawai kepada pimpinan di Instalasi ICCU sudah sangat baik, yakni dari segi personal penghargaan disini pemimpin mampu memberikan identitas karyawan baik demi memberikan contoh bagi karyawan lainnya sehingga yang diharapkan oleh pemimpin semua karyawan mendapatkan reward yang telah diberlakukan di organisasi tersebut dan penuh tanggung jawab.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, penulis menyarankan beberapa hal sebagai berikut:

1. Bagi pihak Instalasi ICCU RSUD dr Moh Saleh

Dari hasil penelitian oleh penulis melalui beberapa Indikator dan dikaitkan dengan sub indikator sudah membentuk sebagian besar dengan gaya kepemimpinan transformasional di Instalasi ICCU sudah baik, namun yang perlu ditingkatkan lagi dan menjadi bahan evaluasi adalah dari segi Intellectual Stimulation dimana pemimpin dengan sub indikator kedisiplinan harus bisa mengambil sikap atau berupa pemberian sanksi terhadap karyawan yang kurang disiplin, agar karyawan yang selama ini sering melanggar dalam kedisiplinan mendapatkan efek jera dan juga tidak menghambat dalam melaksanakan pelayanan di Instalasi ICCU RSUD dr Moh Saleh.

2. Bagi peneliti

Diharapkan untuk peneliti selanjutnya lebih meningkatkan dalam mengolah data kemudian menganalisa data penelitian yang sudah ada agar mendapatkan informasi maupun data dengan maksimal untuk penelitian selanjutnya menjadi lebih baik lagi.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, penulis menyarankan beberapa hal sebagai berikut:

1. Bagi pihak Instalasi ICCU RSUD dr Moh Saleh

Sebagai besar dengan kepemimpinan transformasional di Intalasi ICCU sudah baik, namun yang perlu ditingkatkan lagi adalah sege kepedulian terhadap karyawan yang mempunyai inisiatif bekerja diluar jam kerja, dalam hal ini pemimpin seharusnya memebrikan reward lebih sebagai tanda loyalitas karyawan terhadap organisasi sangat tinggi.

2. Bagi peneliti

Diharapkan untuk peneliti selanjutnya lebih meningkatkan dalam mengolah data kemudian menganalisa data penelitian yang sudah ada agar mendapatkan informasi maupun data dengan maksimal untuk penelitian selanjutnya menjadi lebih baik lagi.

B. Kerangka Konseptual Pemikiran Akhir Penelitian

5 Dimensi Model Kepemimpinan Transformasional (Bass 1985)

Vision

1. Kesetiaan dalam segi vision sudah mendedikasikan sebagai pemimpin
2. prestasi kerja, pemimpin mampu memberikan arahan dan bekerja secara efisien
3. Kedisiplinan, menjadi bahan evaluasi untuk pemimpin
4. Kreativitas, karyawan dapat bekerja secara efektif.
5. Kerjasama, pekerjaan lebih efektif dan efisien
6. Kecakapan, bijak dalam memberikan arahan
7. Tanggung jawab, tanggap dan responsible

Inspiration Comunicaton

1. Kesetiaan nyaman dalam menyampaikan komunikasi
2. Prestasi kerja, pemimpin mampu mengawal dan memberikan motivasi
3. Kedisiplinan, kurang tegas dalam mengambil sikap
4. Kreativitas, memberikan ide dan dermawan
5. Kerjasama, memberikan praktik dan arahan
6. Kecakapan, tidak membedakan karyawan
7. Tanggung jawab, tanggap dan mampu memberikan motivasi.

Supportive Leadership

1. Kesetiaan dalam segi sudah mendedikasikan sebagai pemimpin
2. prestasi kerja, pemimpin harus peka dengan beban pekerjaan
3. Kedisiplinan, Pemimpin kurang tegas dalam mengambil sikap
4. Kreativitas, karyawan dapat 'memberikan ide
5. Kerjasama, fasilitas lebih baik daripada pemimpin sebelumnya
6. Kecakapan, bijak dalam memberikan motivasi
7. Tanggung jawab, pemimpin harus lebih peka lagi terhadap pekerjaan pada karyawan

Intellectual Stimulation

1. Kesetiaan dalam segi Intellectual stimulation sudah mendedikasikan sebagai pemimpin
2. prestasi kerja, pemimpin memproyeksikan karyawan
3. Kedisiplinan, kurang tegas memberikan sanksi
4. Kreativitas, peduli dan monitoring
5. Kerjasama, pelayanan yang semakin prima.
6. Kecakapan, menyelesaikan masalah dengan musyawarah
7. Tanggung jawab, tanggap dan memberikan saran monitoring terhadap permasalahan.

Personal Penghargaan

1. Kesetiaan dalam segi personal penghargaan sudah mendedikasikan sebagai pemimpin
2. prestasi kerja, pemimpin memberikan predikat karyawan terbaik
3. Kedisiplinan, menjadi bahan evaluasi dan memberikan penghargaan untuk karyawan
4. Kreativitas, karyawan dapat bertukar pendapat
5. Kerjasama, pemimpin dermawan demi kelancaran organisasi
6. Kecakapan, tidak membedakan profesi maupun golongan
7. Tanggung jawab, tanggap dan memberikan reward pada karyawan

Kesimpulan Akhir Peneliti :

Gaya Kepemimpinan Transformasional yang terjadi di Intalasi ICCU sudah baik memiliki pengaruh terhadap eefktivitas kinerja bagi karyawan yang beradadalam naungan kepemimpinana ICCU saat ini, namun ada beberapa faktor menjadi bahan evaluasi untuk pemimpin terkait eefktivitas pada indikator kedisiplinan kemudian pemimpin pula kurang tegas dalam memberikan sanksi kepada karyawan sehingga tidak ada efek jera terhadap karyawan.

Nama Penulis (Instansi)	Judul dan Tahun	Metode Penelitian	Fokus Penelitian	Temuan
Diky Istiawan (Universitas Panca Marga, Probolinggo, Jawa Timur, Indonesia)	Analisa Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Efektivitas Kinerja Di Instalasi ICCU RSUD dr Moh Saleh Kota Probolinggo	Metode penelitian kualitatif menggunakan pendekatan Triangulasi	Variable yang diteliti adalah variable Gaya Kepemimpinan Transformasional	Berdasarkan hasil dari penelitian yang menjadikan sebuah evaluasi adalah dari segi Intellectual Stimulation dimana pemimpin saat ini kurang tegas dalam memberikan sikap untuk memberikan efek jera kepada karyawan sehingga karyawan dengan teguran oleh pemimpin masih belum cukup merubah tingkat kedisiplinan pada karyawan.