

BAB 6

PENUTUP

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dari analisis pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan *Leader Member Exchange* (LMX) terhadap Kinerja karyawan RSUD Dr. Mohamad Saleh Kota Probolinggo, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Pada variabel Kepemimpinan Transformasional, berdasarkan distribusi responden maka Direktur RSUD Dr. Mohamad Saleh pada dimensi *Idealized Influence* masuk dalam kategori mampu, pada dimensi *Intellectual Stimulation* masuk dalam kategori mampu, pada dimensi *Inspirational Motivation* masuk dalam kategori mampu, dan pada dimensi *Individual Consideration* masuk dalam kategori kurang mampu. Maka secara keseluruhan, Direktur RSUD Dr. Mohamad Saleh dinilai Mampu sebagai pemimpin yang transformasional.
2. Pada variabel *Leader Member Exchange* (LMX), berdasarkan distribusi responden maka hubungan antara Kabag dan Kabid dengan karyawan RSUD Dr. Mohamad Saleh pada dimensi *Affect* masuk kedalam kategori positif, pada dimensi *Loyalty* masuk dalam kategori tinggi, pada dimensi *Contribution* masuk dalam kategori tinggi, pada dimensi *Professional Respect* masuk dalam kategori tinggi. Dan di secara keseluruhan jumlah karyawan yang masuk dalam kategori *In-group* sebanyak 71 orang (93%) dan *Out-group* sebanyak 5 orang (7%).
3. Ada pengaruh antara Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja karyawan RSUD Dr. Mohamad Saleh dengan nilai signifikansi 0,007.
4. Ada pengaruh antara *Leader Member Exchange* (LMX) terhadap Kinerja karyawan RSUD Dr. Mohamad Saleh dengan nilai signifikansi 0,000.
5. Ada pengaruh antara Kepemimpinan Transformasional dan *Leader Member Exchange* (LMX) secara simultan terhadap Kinerja karyawan RSUD

Dr. Mohamad Saleh dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 dan memiliki pengaruh secara simultan terhadap kinerja sebesar 62,5%.

6.2 Saran

Berdasarkan penelitian lapangan mengenai pengaruh kepemimpinan transformasional dan *Leader Member Exchange* (LMX) terhadap kinerja karyawan RSUD Dr. Mohamad Saleh, saran yang dapat diberikan oleh peneliti yaitu :

1. RSUD Dr. Mohamad Saleh sebaiknya harus tetap mempertahankan kepemimpinan transformasional yang telah di praktikan oleh direktur RSUD Dr. Mohamad Saleh yang terbukti efektif dalam peningkatan kinerja karyawan, namun perlu adanya peningkatan pada aspek perhatian dalam bentuk komunikasi secara personal terhadap karyawan, pengenalan, dan penghargaan terhadap kontribusi yang telah mereka berikan secara individu kepada karyawan di RSUD Dr. Mohamad Saleh.
2. Memberikan *Workshop* kepemimpinan kepada pemimpin di RSUD Dr. Mohamad Saleh tentang pentingnya meningkatkan hubungan yang positif antara pemimpin dengan karyawan.
3. Pemimpin dalam bidang dan bagian di RSUD Dr. Mohamad Saleh perlu meningkatkan apresiasi serta umpan balik yang konstruktif terhadap keterlibatan karyawan yang telah berkontribusi didalam bidang dan bagian di RSUD Dr. Mohamad Saleh.