

BAB V

KESIMPULAN

5.1 Kesimpulan.

1) Berdasarkan dari hasil analisis penelitian pada uji jalur (path) yaitu kepemimpinan transformasional otentik berpengaruh secara langsung terhadap kinerja dengan nilai koefisien betanya yaitu 0,429 secara signifikan. Sehingga terdapat adanya pengaruh secara langsung pada kepemimpinan transformasional otentik terhadap kinerja dosen dan tenaga kependidikan pada perguruan tinggi Universitas Muhammadiyah Surabaya, dinyatakan diterima. Dengan adanya indikator dari kepemimpinan transformasional otentik seperti pengaruh ideal, motivasi inspirasi, stimulasi intelektual, pertimbangan individu dapat meningkatkan kinerja.

Kepemimpinan yang memberikan contoh inspirasi seperti beliau seorang pemimpin universitas yang juga merupakan wakil ketua Pimpinan Wilayah Muhammadiyah Jawa Timur dengan amanah dan tanggung jawabnya mampu berkiprah pada peran sosial dan kemanusiannya dalam pengabdian pada masyarakat sehingga dapat membentuk motivasi dan menginspirasi dosen dan tenaga kependidikan untuk mengikuti seperti kepemimpinan tersebut. Dan terdapat pula pimpinan dalam struktural Universitas juga

memberi stimulus intelektual dengan menciptakan karya buku yang berguna untuk menambah keilmuan dan pengetahuan.

2) Berdasarkan dari hasil analisis penelitian pada uji jalur (path) yaitu kepemimpinan transformasional terhadap kinerja dosen dan tenaga kependidikan melalui motivasi sebagai mediasi/mediatornya dengan nilai koefisien betanya sebesar 0,55 lebih besar pengaruhnya. Sehingga terdapat adanya pengaruh secara tidak langsung pada kepemimpinan transformasional otentik terhadap kinerja dosen dan tenaga kependidikan melalui motivasi sebagai mediasi pada perguruan tinggi Universitas Muhammadiyah Surabaya, dinyatakan diterima dengan adanya bukti variabel nilai koefisien betanya dengan nilai 0,55 secara signifikan lebih besar.. Dengan adanya motivasi pencapaian prestasi terdapat beberapa dosen pada perguruan tinggi ini yaitu Universitas Muhammadiyah Surabaya menciptakan karyanya berupa artikel, jurnal, buku yang mampu menjadikan inspirasi motivasi dalam peningkatan prestasi bagi dosen, sedangkan untuk tenaga kependidikan dengan meningkatkan ilmu yang dimilikinya mampu mendapatkan jenjang pendidikan dan keilmuannya serta dengan *afiliasi* antara tenaga kependidikan satu dengan yang lain akan menumbuhkan komitmen serta loyalitas.

5.2 Keterbatasan Penelitian.

Dalam penelitian masih terdapat keterbatasannya yaitu sebagai berikut: Keterbatasannya dalam mengambil jumlah sampel penelitian, yaitu 182 orang

terbatas pada dosen dan tenaga kependidikan tetap pada Universitas Muhammadiyah Surabaya saja.

5.3 Saran.

- 1) Bagi pihak institusi perguruan tinggi yaitu Universitas Muhammadiyah Surabaya. Kepemimpinannya ditingkatkan untuk kepemimpinan transformasional otentiknya yang dapat memberikan inspirasi, suri tauladan bagi dosen dan tenaga kependidikan seperti adanya contoh pengaruh ideal (panutan) pimpinan yang menjadi wakil PWM (Pimpinan wilayah Muhammadiyah), ketua PDM (Pimpinan Daerah Muhammadiyah), pimpinan yang membuka kerja sama jejaring pengembangan usaha dengan tempat lain yang tersebut merupakan bagian dari pengabdian dalam lingkungan dan masyarakat.
- 2) Bagi pemimpin transformasional otentik untuk memberikan motivasinya bagi dosen dan tenaga kependidikan. Seperti motivasi dalam pencapaian prestasi dengan stimulus secara intelektual terdapat pemimpin yang menciptakan karya jurnal atau buku sehingga dosen mampu termotivasi membuat buku sebagai pengembangan dan amalan bagi ilmunya. Terdapat kegiatan bersama kerja bakti, pembinaan dan pelatihan pada tenaga kependidikan mampu membentuk komitmen, dan kerjasama yang baik antar biro,upt, dan lembaga sebagai cara mewujudkan tujuan organisasi.
- 3) Bagi penelitian selanjutnya.

Bagi peneliti berikutnya disarankan menggunakan mediasi dengan variabel dan indikator lainnya dan gunakanlah kajian teori lainnya sebagai

variabel indikatornya untuk pengembangan penelitian ini secara berkelanjutan.

