

## BAB V

### SIMPULAN DA SARAN

#### 5.1 Simpulan

Simpulan penelitian didasarkan atas temuan permasalahan penelitian terindikasi dan tersusun pada Bab 1. Dimana tujuan dari penelitian ini adalah mencari jawaban atas rumusan masalah yang diajukan dalam penelitian ini yaitu: apakah kepemimpinan ketua jurusan di perguruan tinggi berpengaruh terhadap budaya organisasi, komitmen organisasi dan kepuasan kerja tersebut berpengaruh pula terhadap kinerja dosen.

Berdasarkan uraian-uraian tedahulu dan hasil analisis data serta pembahasan hasil penelitian yang dilakukan, maka dapat di simpulkan sebagai berikut :

1. Pengaruh langsung relatif kepemimpinan memberikan kontribusi yang baik terhadap komitmen organisasi. Besar pengaruh peran kepemimpinan terhadap komitmen adalah 0,126. Dalam penelitian ini kepemimpinan berpengaruh langsung positif terhadap komitmen organisasi, dengan perkataan lain, semakin baik kepemimpinan, semakin tinggi komitmen organisasi dosen.
2. Pengaruh relatif budaya organisasi memberikan kontribusi yang baik terhadap komitmen organisasi. Besar pengaruh peran budaya organisasi adalah 0,138. Dalam penelitian ini budaya organisasi berpengaruh langsung positif terhadap komitmen organisasi, dengan perkataan lain, semakin baik budaya organisasi, semakin tinggi komitmen organisasi dosen.
3. Pengaruh langsung relatif kepemimpinan memberikan kontribusi yang baik terhadap kepuasan kerja. Besar pengaruh peran kepemimpinan adalah 0,135. Dalam penelitian ini kepemimpinan berpengaruh langsung positif terhadap kepuasan kerja dosen, dengan perkataan lain, semakin baik kepemimpinan, semakin tinggi kepuasan kerja dosen.
4. pengaruh relatif budaya organisasi memberikan kontribusi yang baik terhadap kepuasan kerja. Besar pengaruh peran budaya oragnisasi adalah 0,129. Dalam penelitain budaya organisasi berpengaruh langsung positif terhadap kepuasan

kerja dosen, dengan perkataan lain, semakin baik budaya organisasi, semakin tinggi kepuasan kerja dosen.

5. Pengaruh langsung (*Direct Effect*) relatif dari kepemimpinan memberikan kontribusi yang baik terhadap kinerja dosen. Besar pengaruh peran kepemimpinan adalah 0,073. Dalam penelitian ini kepemimpinan berpengaruh langsung positif terhadap kinerja dosen, dengan perkataan lain, semakin baik kepemimpinan, semakin tinggi kinerja dosen.
6. Pengaruh langsung (*Direct Effect*) relatif dari budaya organisasi memberikan kontribusi yang baik terhadap kinerja dosen. Besar pengaruh peran budaya organisasi adalah 0,133. Dalam penelitian ini budaya organisasi berpengaruh langsung positif terhadap kinerja dosen, dengan perkataan lain, semakin baik budaya organisasi, semakin tinggi kinerja dosen.
7. Pengaruh langsung (*Direct Effect*) relatif dari komitmen organisasi memberikan kontribusi yang baik terhadap kinerja dosen. Besar pengaruh peran komitmen organisasi adalah 0,395. Dalam penelitian ini komitmen organisasi berpengaruh langsung positif terhadap kinerja dosen, dengan perkataan lain, semakin baik komitmen organisasi, semakin tinggi kinerja dosen.
8. Pengaruh langsung (*Direct Effect*) relatif dari kepuasan kerja memberikan kontribusi yang baik terhadap kinerja dosen ( $X_5$ ). Besar pengaruh peran kepuasan kerja adalah 0,117. Dalam penelitian ini kepuasan kerja berpengaruh langsung positif terhadap kinerja dosen dengan perkataan lain, semakin baik kepuasan kerja, semakin tinggi kinerja dosen.
9. Model kinerja dosen yang adaptif diterapkan di USM dibangun berdasarkan hubungan kausal asosiatif antara variabel eksogenous kepemimpinan, budaya organisasi, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja dengan kinerja dosen sebagai variabel endogenousnya terbukti secara empiris. Model kinerja dosen temuan penelitian ini menjelaskan bahwa peningkatan kinerja dosen dapat dibangun melalui penguatan kepemimpinan, budaya organisasi, komitmen organisasi dan kepuasan kerja dosen yang dapat diimplimentasikan secara adaptif. Penguatan kepemimpinan, budaya organisasi, komitmen organisasi dan kepuasan kerja dosen secara langsung meningkatkan kinerja dosen. Selain itu,

pengutan kepemimpinan, budaya organisasi, komitmen organisasi dapat menyebabkan kepuasan kerja, yang selanjutnya akan meningkatkan kinerja dosen menjadi kuat.

## 5.2 Implikasi

### 5.2.1. Implikasi Teoritis

Implikasi teoritis memerikan gambaran sebuah perbandingan mengenai rujukan-rujukan yang dipergunakan dalam penelitian terhadap temuan teoritis penelitian ini berdasarkan hasil pengolahan data. Perbandingan ini dapat ditunjukkan dari rujukan penelitian terdahulu dengan temuan penelitian yang saat ini dianalisis. Implikasi teoritis ini dikembangkan untuk memperkuat dukungan atas beberapa penelitian terdahulu yang menjadi rujukan pada studi ini. Beberapa dukungan diberikan secara khusus pada beberapa studi rujukan sebagai berikut:

**Tabel 5.1. Implikasi Teoritis**

No	Nama, Judul, Tempat, dan Tahun Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Orisinilitas Penelitian
1	Suryadi Damanik; The Influence of Participatory Leadership, Quality Culture, and Job Satisfaction on Lecturer Organizational Commitment (Case Study of Universities in Indonesia); 2021.	Meneliti tentang kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi	1. Menggunakan penelitian studi kasus 2. Pengaruh kepemimpinan partisipasi, budaya mutu, dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi dosen	1. Penelitian ini mengkaji tentang pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi, komitmen organisasi, kepuasan kerja terhadap kinerja dosen 2. Lokasi penelitian ini pada 5 (lima) Fakultas 3. Fokus dan tujuan penelitian a. Menganalisis temuan mengenai kepemimpinan, budaya organisasi,
2.	Sariakin; The Effect of Organizational Culture, Transformation	Pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen	1. Pengolahan data menggunakan analisis regresi 2. Analisis data	

	al Leadership Vertical Communication Toward Lecturers' Organizational Commitment At Serambi Mekah University of Banda Aceh	organisasi pada USM Aceh	yang digunakan pada penelitian ini meliputi analisis deskriptif, analisis persyaratan tes, dan uji coba hipotesis	komitmen organisasi, kepuasan kerja terhadap kinerja dosen b. Menemukan model kinerja dosen yang dapat dibangun melalui penguatan kepemimpinan, budaya organisasi, komitmen organisasi dan kepuasan kerja dosen yang dapat diimplimentasikan secara adaptif
	Syamsul Arif; Influence of Leadership, Organizational Culture, Work Motivation, and Job Satisfaction of Permormance Principles of Senior High School In Medan City	Pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi, dan keouasan kerja	1. Pengaruh motivasi kerja terhadap prinsip kinerja tingkat SMA di Kota Medan 2. Metode yang digunakan adalah pendekatan variabel bebas 3. Teknik analisis data menggunakan analisis deskriptif, analisis uji persyaratan, dan analisis jalur dengan signifikan sebesar 0,05	c. Menemukan penguatan kepemimpinan, budaya organisasi, komitmen organisasi dan kepuasan kerja dosen secara langsung meningkatkan kinerja dosen.
	Shirley Lusia Marietta Sidabutar; Pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, dan Motivasi Berprestasi Terhadap Komitmen	Pengaruh budaya organisasi, kepuasan kerja terhadap komitmen dosen	1. Jenis penelitian menggunakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan analisis jalur 2. Pengujian hipotesis dilakukan uji persyaratan analisis yaitu	

Organisasi Guru SMP Negeri Kecamatan Simanindo dan Kecamatan Pangururan Kabupaten Samosir; Program Studi Administrasi Pendidikan Universitas Negeri Medan, 2017		uji normalitas data dengan liliefors 3. Pengaruh motivasi berprestasi terhadap komitmen organisasi	
---	--	---	--

### 5.2.2 Implikasi Penelitian

Kesimpulan penelitian ini dapat dijadikan bahan pertimbangan bagi berbagai pihak yang terkait dengan peningkatan kinerja dosen perlu diajukan implikasinya sebagai berikut.

#### 1. Implikasi terhadap dosen Universitas Serambi Mekkah Aceh

Hasil dari temuan penelitian bahwa kinerja akan meningkat jika kepemimpinan semakin baik, budaya organisasi semakin kuat, komitmen organisasi semakin baik, dan kepuasan kerja semakin tinggi. Oleh karena itu, dalam rangka meningkatkan kinerja, maka dosen perlu melakukan hal berikut:

- a. Meningkatkan budaya organisasi secara berkelanjutan dengan menjalin kerjasama yang berorientasi proses dan berorientasi karyawan dengan menganut sistem terbuka.
- b. Meningkatkan komitmen organisasi melalui tanggung jawab dan bekerja keras dengan bersungguh-sungguh secara efektif dan efisien.

- c. Meningkatkan kepuasan kerja melalui peningkatan terhadap gaji dan promosi, pekerjaan itu sendiri, dan kesempatan untuk maju dan berkembang serta penghargaan atas kerja.

## 2. Implikasi terhadap pimpinan Universitas Serambi Mekkah Aceh

Sesuai dengan simpulan hasil penelitian bahwa kinerja dosen meningkat, jika kepemimpinan semakin baik, budaya organisasi semakin kuat, komitmen organisasi semakin baik dan kepuasan kerja semakin tinggi. Sehubungan dengan itu, dalam rangka meningkatkan kerja dosen, maka pemimpin perlu melakukan upaya sebagai berikut:

- a. Meningkatkan kepemimpinan melalui penguatan kejujuran, tanggung jawab, integritas, keteladanan, dan kepercayaan diri.
- b. Meningkatkan komitmen organisasi melalui tanggung jawab dan bekerja keras dengan bersungguh-sungguh secara efektif dan efisien.
- c. Meningkatkan kepuasan kerja melalui pemberian kesempatan untuk maju dan berkembang serta memberikan penghargaan atas pekerjaan yang baik dilakukan dosen.

### 5.3 Saran

Berdasarkan simpulan dan implikasi hasil penelitian di atas, maka dapat diajukan saran sebagai berikut:

#### 1. Bagi Pimpinan PT

- a. Berusaha untuk dapat menunjukan kepemimpinan yang dapat diterima oleh segenap civitas akademica yaitu kepemimpinan yang menyenangkan,

nyaman sesuai kebutuhan pengikut yaitu dosen sebagai upata dosen dalam peningkatan kepuasan dan kinerja dosen.

- b. Lebih mengenal karakter dosen dalam kaitanya dengan kepemimpinan, budaya organisasi, komitmen organisasi dan kepuasan kerja, oleh karena itu sangat erat hubunganya dengan keberhasilan dosen dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab. Sehingga terpenuhi kondisi perkuliahan yang maksimal dalam upaya pencapaian tujuan pembelajaran.
- c. Pimpinan membuka ruang untuk selalu dapat menerima dialog antara pimpinan, pimpinan dengan dosen, pimpinan dosen dan mahasiswa dalam rangka mencapai tujuan organisasi USM sebagai ujut visi dan misi.

## **2. Bagi Dosen**

- a. Kinerja dosen, kepemimpinan, budaya organisasi, komitmen kerja dan kepuasan kerja masing-masing hasil diskriptif data empiris beberapa pada katagpri tinggi. Masing-masing beberapa variable endogenus sudah berada pada katagori tinggi, dosen diharapkan terus berupaya untuk mempertahankan skor yang telah dicapai, dan ada upaya-upaya meningkatkan kinerja dimasa mendatang pada rentang yang lebih baik dari keadaan sekarang. Demikian juga halnya hubungan kausalitas antara variabel eksogenus dengan variabel endogenus telah tercapai, sehingga monel kinerja dosen USM dapat diterima/semurna, tidak tertutup kemungkinan kajian lebih lanjut dapat dilakukan dengan indikator-indikator teoritis yang berbeda dengan penelitian lainnya.

- b. Indikator kinerja dosen sebagai pelaksana tugas tambahan masih perlu mendapatkan perhatian dari dosen itu sendiri dan dari pimpinan PT, indikator ini merupakan indikator paling rendah diantara-indikator-indikator lain. Untuk itu dosen harus mampu mengambil peran pada tugas tambahan diluar tugas pendidikan, penelitian dan pengabdian pada masyarakat.
- c. Hal yang sama indikator kepemimpinan perlu diperhatikan dan menjadi cacatan pada level pemimpin dalam lingkup USM . dirasakan dosen indikator ini masih perlu mendapatkan perhatian dan perbaikan dengan cara menjadikan dosen seperti dirisendiri. Hal ini bermakna dosen sebagai kawan, dosen sebagai keluarga sendiri dan dosen sebagai dosen.
- d. Selanjutnya indikator budaya organisasi sisitem imbalan harus menajadi perhatian pimpinan pT atau badan penyelenggara PT, agar indikator perlu melakukan kajian dan analisis mendalam, agar dapat melahirkan budaya organisasi USM lebih dapat dari kondisi saat ini. Peningkatan kesejahtraan dosen adalah sangat penting diperhatikan dalam usaha memelihara budaya dan kinerja dosen secara berkelanjutan.
- e. Demikian juga dengan komitmen organisasi pada indikator kebutuhan akan umpan balik perlu dibiasakan dengan cara-cara yang dapat diterima dosen dalam melaksanakan tridarma PT. lebih lanjut kepuasan kerja pada indikator suvervisi, gaji dan insentif perlu diperbaiki untuk masa mendatang.
- f. Dosen dapat memposisikan diri secara penuh tanggung jawab dalam melaksanakan tugas tridarma perguruan tinggi sebaik-baiknya atas dasar keilmuan bersifat akamdemik maupun non akademik.

- g. Dosen harus selalu berusaha untuk dapat menjaga dan meningkatkan budaya organisasi, mewujudkan perilaku yang baik, mendorong dosen teman sejawat untuk meningkatkan komitmen dan mengurangi ketidakpuasan sehingga dapat meningkatkan kinerja dosen.

### 3. Bagi Peneliti

- a. Diharapkan penelitian dimasa mendatang dapat mengkaji faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja dosen, hal ini perlu dilakukan agar diperoleh gambarannya yang lebih kompleks mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dosen.
- b. Bagi peneliti dapat menambah khasanah atau wawasan dalam mengembangkan potensi dan kinerja tentang penerapan manajemen pendidikan, serta menjadi bahan masukan untuk pengembangan strategi dan implementasi program pengelolaan dan peningkatan kinerja dosen di Universitas Serambi Mekkah.