

BAB V

SIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

5.1. Simpulan

Simpulan penelitian didasarkan atas temuan permasalahan penelitian yang teridentifikasi dan tersusun pada Bab 1. Dimana tujuan dari penelitian ini adalah mencari jawaban atas rumusan masalah yang diajukan dalam penelitian ini yaitu Apakah peran kepemimpinan visioner di PTS Kota Medan berpengaruh terhadap komitmen organisasi, budaya organisasi dan kinerja yang diharapkan pembentukan komitmen organisasi, budaya kerja dan kinerja tersebut akan berpengaruh pula terhadap mutu Perguruan Tinggi Swasta di Kota Medan.

Berdasarkan hasil penelitian dengan analisis jalur dan pembahasan, akhirnya dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan visioner memberikan kontribusi terhadap komitmen organisasi yang meliputi komitmen afektif, berkelanjutan dan normatif.

Dilihat dari pengaruhnya peran kepemimpinan visioner berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi sebesar 0,47. Dalam penelitian ini kepemimpinan visioner ditinjau dari perannya sebagai penentu arah, agen perubahan, juru bicara dan pelatih. Sebagai penentu arah pemimpin visioner menetapkan visi, misi, tujuan, dan strategi pencapaiannya. Sebagai agen perubahan pemimpin menyesuaikan diri dengan lingkungannya, tidak memelihara status quo bahkan sanggup menjadi agen perubahan walaupun lingkungan kurang mendukung. Sebagai juru bicara pemimpin mensosialisasikan secara internal dan

eksternal visi, misi, tujuan, dan kebijakan strategis lembaga, bertindak sebagai negoisator dalam hubungannya dengan pihak luar, membangun kerja sama dan membangun jaringan eksternal. Sebagai pelatih pemimpin visioner memberi teladan, memberi semangat untuk belajar dan tumbuh, membangun percaya diri dan menghargai keberhasilan. Dengan demikian kepemimpinan visioner merupakan faktor strategis untuk meningkatkan komitmen organisasi. Secara parsial subvariabel yang memiliki nilai tertinggi adalah komitmen afektif yaitu sebesar 0,78 dengan kontribusi tersebut artinya pola kepemimpinan Perguruan Tinggi Swasta dikota Medan mampu mempengaruhi komitmen afektif terhadap sikap bawahan dengan baik yang meliputi : dosen paham terhadap peraturan ,dosen-dosen siap untuk bekerja dengan sungguh sungguh, merasa nyaman dengan pekerjaannya, tidak ada paksaan dalam bekerja, bekerja atas kemauan dan dorongan diri sendiri.

2. Pengaruh kepemimpinan visioner terhadap kinerja dosen berkontribusi 0,11 , besar pengaruh ini tidaklah begitu begitu besar akan tetapi masih berkontribusi positif . Dalam penelitian ini kepemimpinan visioner ditinjau dari perannya sebagai penentu arah, agen perubahan, juru bicara dan pelatih masih belum berkontribusi besar untuk meningkatkan kinerja dosen. Secara parsial subvariabel dari kinerja dosen yang memiliki nilai tertinggi adalah lingkungan kerja yaitu sebesar 0,65 dengan kontribusi ini menunjukkan pola kepemimpinan Perguruan Tinggi Swasta dikota Medan mampu mempengaruhi lingkungan kerja

dengan baik yang meliputi : Lingkungan kerja fisik antara lain : fasilitas untuk mengajar (laptop, infokus, whiteboard, dan sebagainya tersedia, tersedia ruang dosen yang nyaman, tersedia ruang kelas yang representatif, buku referensi, jurnal, karya ilmiah yang tersedia di perpustakaan selalu diperbaharui. Kemudian Lingkungan kerja non fisik antara lain : lembaga memfasilitasi dosen untuk studi lanjut ke jenjang yang lebih tinggi, dalam satu semester dosen diberi tugas untuk mengajar maksimal 12 SKS, dosen diberi tugas sebagai pembimbing dan penguji sesuai dengan jabatan fungsionalnya, terbuka peluang untuk mengajukan jabatan fungsional yang lebih tinggi, ada peluang bagi dosen untuk melakukan penelitian, ada fasilitas bagi dosen untuk mempublikasikan hasil penelitiannya , terbuka peluang bagi dosen untuk melakukan kegiatan pengabdian masyarakat, memberi kesempatan untuk mengikuti pertemuan ilmiah, dosen ikut serta dalam kepanitiaan ilmiah.

3. kontribusi yang diberikan oleh kepemimpinan visioner terhadap budaya organisasi adalah sebesar 0,32. Dapat dikatakan kepemimpinan visioner memberi pengaruh positif terhadap budaya organisasi, dengan demikian terwujudnya budaya organisasi masih ada sumbangan dari keberadaan kepemimpinan visioner selain faktor-faktor yang lain. Kepemimpinan visioner terhadap budaya organisasi berkontribusi positif tidak terlepas dari kontribusi masing-masing subvariabel secara simultan. Secara parsial subvariabel yang memiliki nilai tertinggi adalah orientasi hasil yaitu sebesar 0,86 artinya pola kepemimpinan Perguruan

Tinggi Swasta dikota Medan mampu mempengaruhi orientasi hasil terhadap seluruh piranti yang ada di Perguruan Tinggi dengan baik yang meliputi : prestasi akademik dapat dibanggakan, para mahasiswa selalu menyapa dan mengucapkan salam jika bertemu dengan dosen, dalam percakapan sehari-hari dengan sesama civitas akademika menggunakan bahasa yang sopan dan santun dan dapat menunjukkan keterpelajarannya.

4. Pengaruh langsung komitmen organisasi memberikan kontribusi sebesar 0,31 terhadap kinerja dosen. Pengaruh ini berkontribusi positif terhadap pembentukan kinerja dosen selain kontribusi dari faktor-faktor lain. Sehingga dapatlah dikatakan komitmen organisasi merupakan salah satu faktor strategis dalam membentuk kinerja dosen.

Ini merupakan sumbangan secara simultan subvariabel komitmen organisasi ssecara bersama-sama dalam mempengaruhi variabel kinerja dosen. Subvariabel komitmen organisasi yang memiliki nilai tertinggi adalah komitmen afektif yaitu sebesar 0,88 dengan kontribusi ini artinya komitmen organisasi mampu mempengaruhi lingkungan kerja dengan baik pada kinerja dosen.

5. Budaya organisasi memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja dosen sebesar 0,38, sehingga dapat dikatakan bahwa budaya organisasi memberi pengaruh yang positif terhadap budaya organisasi. Dengan demikian terwujudnya kinerja dosen masih ada sumbangan dari keberadaan budaya organisasi selain faktor-faktor yang lain . secara parsial subvariabel budaya organisasi yang memiliki nilai

tertinggi adalah orientasi terhadap hasil yaitu sebesar 0,86 dengan kontribusi tersebut, artinya budaya organisasi mampu mempengaruhi kinerja dosen dengan baik.

6. Besar pengaruh komitmen organisasi terhadap mutu PTS di kota Medan adalah sebesar 0,51, pengaruh ini berkontribusi positif terhadap pembentukan kinerja dosen selain kontribusi dari faktor-faktor lain. Dan dapat dikatakan komitmen organisasi merupakan salah satu faktor strategis dalam membentuk mutu PTS di kota Medan. Secara parsial subvariabel dari komitmen organisasi yang memiliki nilai tertinggi adalah komitmen afektif yaitu sebesar 0,78 dengan kontribusi yang sangat kuat, artinya komitmen organisasi mampu mempengaruhi mutu PTS dengan baik.
7. Pengaruh kinerja dosen secara langsung memberikan kontribusi sebesar 0,19 terhadap mutu PTS sehingga dapat dikatakan bahwa kinerja dosen memberi pengaruh dalam kategori positif terhadap mutu PTS kota Medan. subvariabel dari kinerja dosen yang memiliki nilai tertinggi adalah yaitu sebesar 0,81 dengan kontribusi yang sangat kuat, artinya kinerja dosen mampu mempengaruhi mutu PTS dengan baik.
8. Pengaruh langsung budaya organisasi memberikan kontribusi positif serta memberikan pengaruh signifikan terhadap mutu PTS kota Medan. Secara langsung budaya organisasi memberikan kontribusi sebesar 0,38 terhadap mutu PTS kota Medan sehingga dapat dikatakan bahwa budaya organisasi memberi pengaruh terhadap mutu PTS kota Medan bersama dengan variabel-variabel yang lain. Dengan demikian

terwujudnya mutu PTS kota Medan masih ada sumbangan dari keberadaan budaya organisasi selain faktor-faktor yang lain. Secara parsial subvariabel budaya organisasi yang memiliki nilai tertinggi adalah orientasi terhadap hasil yaitu sebesar 0,86 dengan kontribusi positif, artinya budaya organisasi mampu mempengaruhi mutu PTS dengan baik selain variabel dan subvariabel yang lain.

5.2. Implikasi dan Temuan

5.2.1. Implikasi Teoritis

Implikasi teoritis memberikan gambaran sebuah perbandingan mengenai rujukan-rujukan yang dipergunakan dalam penelitian ini terhadap *temuan* teoritis penelitian ini berdasarkan deskripsi 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 :

1. Penelitian sekarang melahirkan sebuah kesamaan dan memperkuat justifikasi penelitian terdahulu yaitu Studi dari Bass dan Avolio (1993) yang dijadikan dasar berpijak dalam mengidentifikasi dan merumuskan kajian-kajian teoritis dimana Budaya organisasi mampu memoderasi hubungan antara gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan. Studi ini memperkuat penelitian Ogbonna dan Harris (2000), Chen (2004) Armanu Thoyib (2005) bahwa penelitian pengaruh kepemimpinan dan

budaya organisasi organisasi telah mendapatkan justifikasi dukungan secara empirik. Sehingga hasil penelitian rujukan dan penelitian ini dapat diaplikasikan pada persoalan-persoalan yang sama

2. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi dan menganalisis faktor-faktor yang dapat mempengaruhi peran kepemimpinan visioner terhadap mutu PTS melalui komitmen organisasi dan budaya organisasi, serta kinerja dosen. Dasar berpijak penelitian ini adalah Studi Suhana (2007) memberikan landasan dan dukungan teoritis utama pada kajian komitmen organisasi. studi ini menganalisis dasar pengaruh kepemimpinan terhadap komitmen organisasi dan budaya organisasi serta pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Studi ini memperkuat penelitian Suhana (2007) dan Sulaimen bahwa penelitian pengaruh kepemimpinan terhadap budaya organisasi dan komitmen organisasi serta terhadap kinerja karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung adalah telah mendapatkan justifikasi dukungan secara empirik. Sehingga hasil penelitian rujukan dan penelitian ini dapat diaplikasikan pada persoalan-persoalan yang sama.
3. Penelitian sekarang melahirkan kesamaan pola pikir dimana peran Kepemimpinan visioner melalui komitmen organisasi, kinerja dosen serta budaya organisasi mempunyai pengaruh positif terhadap mutu PTS, terhadap yang dijadikan rujukan pada penelitian ini adalah Studi Chen (2004) memberikan dasar rujukan penting pada studi ini yaitu kepemimpinan bersama - sama dengan budaya organisasi komitmen organisasi, kepuasan kerja dan kinerja karyawan berpengaruh

signifikan positif Terhadap kualitas. Studi ini memperkuat penelitian Chen (2004) dan Mc.Neese-Smith (1996) bahwa penelitian pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi dan komitmen organisasi, kepuasan kerja serta kinerja karyawan terhadap kualitas hasil kerja telah mendapatkan justifikasi dukungan secara empirik.

5.2.2. Implikasi Manajerial

Hasil dari temuan penelitian dapat direkomendasikan beberapa implikasi kebijakan sesuai dengan prioritas yang dapat diberikan sebagai masukan bagi pihak pimpinan. Berikut ini diuraikan beberapa saran alternatif yang bersifat strategis :

1. Hal paling penting untuk ditingkatkan adalah implikasi manajerial berhubungan dengan dampak strategis atas peran kepemimpinan visioner dalam kapasitasnya sebagai penentu arah, agen perubahan, juru bicara dan pelatih. Hal ini disebabkan peran kepemimpinan visioner mempunyai pengaruh sebesar 0,57 terhadap perannya sebagai penentu arah, sebesar 0,43 terhadap perannya sebagai agen perubahan , sebesar 0,41 terhadap perannya sebagai juru bicara dan sebesar 0,64 terhadap perannya sebagai pelatih dengan pembuktian yang signifikan. Guna meningkatkan peran kepemimpinan visioner di lingkungan Perguruan Tinggi Swasta dikota Medan, maka yang harus senantiasa ditingkatkan, yaitu :

- a. Pada peran sebagai penentu arah perlu adanya peningkatan pada indikator (X3)Menetapkan tujuan. Peningkatan ini dapat dikembangkan dengan cara : pemimpin hendaknya mampu membuat

tujuan pada visi dan misi yang ditetapkan melalui sumber legitimasi dan memberikan kejelasan bagi standar penilaian pelaksana serta tujuan yang ditetapkan bukan merupakan sumber motivasi semata. seorang pimpinan yang visioner harus mampu merumuskan visi misi dan tujuan yang jelas dan dipublikasikan untuk diketahui oleh seluruh warga kampus.

- b. Pada peran sebagai agen perubahan perlu adanya peningkatan pada tidak memelihara status quo (X_5) respon dari responden terhadap hal ini adalah pemimpin dalam melakukan pergantian jabatan struktural tidak secara periodik serta tidak berdasarkan kompetensinya, melainkan berdasarkan kepentingan dan kedekatan saja. Diharapkan seorang pimpinan yang visioner dalam merotasi jabatan atau pembagian jam mengajar berlaku untuk semua orang berdasarkan kompetensi yang dimiliki sehingga tidak terjadi kecemburuan yang akan berdampak kepada kinerja dosen dan seluruh sivitas akademika.
- c. Pada peran sebagai juru bicara perlu adanya peningkatan pada sebagai negoisator dalam hubungannya dengan pihak luar (X_7). Pimpinan harus dapat menunjukkan kemampuan dalam berdiplomasi dan menjalin kerjasama dengan pihak luar misalnya mensosialisasikan Visi, misi, tujuan, dan kebijakan strategis lembaga, menggali informasi dan inovasi untuk mengembangkan institusi.
- d. Pada peran sebagai pelatih perlu adanya peningkatan pada mengajarkan bagaimana meningkatkan diri (X_{14}) dan memberi teladan (X_{10}). Pimpinan harus dapat menunjukkan kepatuhan

dan keteladanan terhadap aturan yang ada pada organisasi. Tindakan ini diawali dari diri pimpinan yang selalu berusaha memberikan contoh positif, seperti tepat waktu datang dan pulang, ketaatan terhadap prosedur serta aturan – aturan administrasi yang lain. Kepatuhan diri pimpinan secara sungguh – sungguh terhadap aturan organisasi mampu memberikan teladan positif bagi bawahan atau pegawainya.

2. Implikasi manajerial peran kepemimpinan visioner terhadap komitmen organisasi, budaya organisasi dan kinerja dosen.

- a. Untuk meningkatkan pengaruh peran kepemimpinan visioner terhadap komitmen organisasi pada PTS dikota Medan, terlebih dahulu haruslah dikaji implementasi peran kepemimpinan visioner yang kemudian dilanjutkan mengkaji dampaknya terhadap komitmen organisasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemimpin PTS dikota Medan hanya memainkan perannya sebagai penentu arah dan pelatih peran tersebut merupakan peran yang konvensional yang biasa dilakukan oleh seorang pemimpin yaitu sebagai konseptor dan sebagai pengajar bagi dosen-dosen sehingga berdampak terhadap lemahnya komitmen yang akan dibentuk bagi dosen yaitu komitmen normatif (X_{17}) dengan kontribusi lemah yaitu sebesar 0,23 . Peningkatannya dapat dilakukan dari dalam diri pemimpin itu sendiri yaitu dengan meningkatkan perannya sebagai agen perubahan (X_9) yaitu pada dimensi menjalin kerjasama dan membangun jaringan eksternal maupun internal. Karena permasalahan yang timbul pada komitmen normatif pada dosen adalah rendahnya keinginan dosen berkomitmen untuk

mempertahankan diri agar selalu bekerja di institusi tersebut, kemudian masih banyak dosen yang mengajar karena pimpinan berada ditempat saja serta rendahnya sikap dosen kesiapan dosen dalam bekerja sungguh-sungguh atas dasar kemajuan organisasi. Oleh karena itu kepemimpinan harus mampu membangun keyakinan dan kepercayaan kepada dosen bahwa mereka adalah bagian yang tidak dapat terpisahkan dari keberhasilan insitusi sehingga para dosen merasa memiliki institusi tersebut secara tidak langsung akan merubah paradigma berfikir untuk bekerja sungguh-sungguh dan selalu mempertahankan diri untuk bekerja di institusi tersebut.

- b. Untuk meningkatkan pengaruh peran kepemimpinan visioner terhadap budaya organisasi pada PTS dikota Medan, haruslah mengkajil hasil masing-masing implementasi subvariabel yang paling dominan pada peran kepemimpinan visioner dan kemudian barulah mengkaji dampak yang timbul pada variabel budaya organisasi . Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemimpin PTS dikota Medan yang seluruhnya berkontribusi positif, akan tetapi yang optimal adalah peran kepemimpinan sebagai penentu arah dan pelatih . Tinggi rendahnya pelaksanaan peran kepemimpinan tersebut berdampak terhadap lemahnya budaya organisasi yaitu perhatian terhadap detail (X_{22}) dan kemantapan (X_{27}) kedua dimensi ini memiliki kontribusi sangat lemah yaitu sebesar 0,01 dan 0,08 . Peningkatannya dapat dilakukan dari dalam diri pemimpin itu sendiri yaitu dengan meningkatkan perannya sebagai penentu arah (X_9) terutama pada dimensi strategi yang ditetapkan untuk menanggulangi dan mengantisipasi ancaman serta strategi yang ditetapkan mengandung

usaha untuk mengurangi kelemahan yang ada. Karena permasalahan yang timbul pada perhatian terhadap detail adalah penampilan dosen yang tidak rapi dan terkesan sesuka hatinya, rendahnya perhatian atas kesejahteraan dosen, Pada umumnya dosen tidak memiliki disiplin yang tinggi, baik dalam kehadiran rapat-rapat maupun proses perkuliahan, tidak memiliki kebiasaan tepat waktu dan tepat administrasi serta masih rendahnya motivasi kerja. Oleh karena itu kepemimpinan harus mampu menetapkan kebijakan yang dirembukkan bersama sebagai upaya untuk mengantisipasi ancaman serta untuk mengurangi kelemahan yang ada sehingga diharapkan budaya organisasi dapat meningkat.

- c. Upaya meningkatkan pengaruh peran kepemimpinan visioner terhadap kinerja dosen pada PTS dikota Medan, dapat dianalisis melalui implementasi subvariabel yang paling dominan pada peran kepemimpinan visioner, kemudian dampaknya terhadap kinerja dosen . Hasil penelitian dari subvariabel dalam pengaruhnya terhadap variabel kepemimpinan visioner menunjukkan nilai kontribusi masing-masing subvariabel yang berbeda-beda sehingga akan berdampak terhadap kinerja dosen. Dampak dari bervariasinya kontribusi subvariabel dari kepemimpinan visioner berkontribusi lemah terhadap kinerja dosen yaitu 0,17 terutama pada subvariabel kompetensi yang meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi profesional dan kompetensi keberibadian (X_{18}). Dimensi ini memiliki kontribusi sangat lemah yaitu sebesar 0,14 . Peningkatan dapat dilakukan dari dalam diri pemimpin itu sendiri yaitu dengan meningkatkan perannya sebagai agen perubahan (X_8) yang berkontribusi kecil terhadap

kepemimpinan visioner yaitu 0,21 . Hendaknya pemimpin memiliki gagasan dan eksistensi terhadap perbaikan-perbaikan lembaga bukan menjadi sosok yang apatis sehingga dapat memperbaiki kompetensi dosen dan mahasiswa dari kondisi tidak aktif menjadi kreatif , inovatif, menghargai keragaman sosial dan konservasi lingkungan serta dapat memperbaiki kualitas pembelajaran. Selain itu peran kepemimpinan visioner yang rendah dan berhubungan dengan kinerja dosen adalah kapasitas pimpinan sebagai pelatih pada dimensi sikap dan perilaku pimpinan yang mampu membangun percaya diri bawahan (X13) dengan kontribusi 0,26 dan kategori lemah. Jika dimensi ini dapat ditingkatkan oleh pemimpin PTS dikota Medan maka kelemahan kompetensi dosen dapat teratasi misalnya dosen berani untuk menyampaikan pendapat , memiliki kemampuan menghargai orang lain, bersikap empati dan memiliki sensitifitas serta menghormati harga diri dan integritas mahasiswa, disertai dengan adanya harapan yang realistis (positif) terhadap perkembangan dan prestasi mereka. Oleh karena itu pemimpin PTS dikota Medan harus mampu menerima dan menjalankan perubahan sesuai tuntutan jaman pada saat.

3. Implikasi manajerial berhubungan dengan dampak strategis atas komitmen organisasi, kinerja dosen dan budaya organisasi terhadap mutu PTS dikota Medan.

- a. Untuk meningkatkan pengaruh komitmen organisasi terhadap mutu PTS dikota Medan, Permasalahan yang terjadi pada komitmen organisasi walaupun berkontribusi kuat terhadap mutu PTS yaitu 0,80 , akan tetapi memiliki nilai subvariabel yang masih lemah yaitu nilai-

nilai wajib (X17) yang berkontribusi sangat lemah yaitu 0,05 , dimensi tersebut adalah melakukan pekerjaan tepat waktu dengan hasil yang baik, jika dihubungkan dengan kelemahan yang ada pada mutu perguruan tinggi maka akan berhubungan dengan lemahnya subvariabel efisiensi (X29) pada dimensi efisiensi waktu dengan kontribusi 0,18, dari hasil penelitian permasalahan mutu ini berkaitan dengan rendahnya sikap disiplin waktu dan penggunaan segala materi dan perlengkapan tidak pernah dijaga, sehingga terkesan boros , Jadi untuk meningkatkan sebagian mutu yang berkontribusi lemah sebaiknya ada sikap komitmen dari seluruh dosen untuk mau melakukan pekerjaan tepat waktu dengan hasil yang baik.

- b. Untuk meningkatkan pengaruh kinerja dosen terhadap mutu PTS dikota Medan, haruslah mengkaji permasalahan yang terjadi pada kinerja dosen berdasarkan hasil penelitian dimana kinerja dosen merupakan variabel yang memiliki kontribusi sangat kecil terhadap mutu PTS dikota Medan yaitu 0,05 walaupun berkontribusi sangat lemah terhadap mutu PTS akan tetapi masih memiliki nilai subvariabel yang tinggi yaitu (X20) sedangkan subvariabel kinerja dosen yang terendah adalah kompetensi yang meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi profesional dan kompetensi keperibadian (X18) yang berkontribusi sangat lemah yaitu 0,14 dimensi tersebut adalah masih rendahnya kompetensi keaktifan dan kreatifitas dosen dan mahasiswa serta masih rendahnya rasa memperbaiki kualitas pembelajaran bagi dosen, jika dihubungkan dengan kelemahan yang ada pada mutu perguruan tinggi maka akan berhubungan dengan lemahnya subvariabel efektifitas metode (X30) pada dimensi efisiensi

waktu dengan kontribusi 0,03, dari hasil penelitian permasalahan mutu ini berkaitan dengan rendahnya metode peningkatan mutu kemampuan dosen melalui perkuliahan atau pendidikan. Jadi untuk meningkatkan mutu PTS yang berkontribusi lemah sebaiknya dosen dapat memperbaiki kompetensi yang meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi profesional dan kompetensi keperibadian.

- c. Untuk meningkatkan pengaruh budaya organisasi terhadap mutu PTS dikota Medan, kajian budaya organisasi terhadap kontribusi masing-masing subvariabel perlu dianalisis, dimana kontribusi yang lemah dari subvariabel budaya organisasi adalah perhatian terhadap detail (X_{22}) dan kemandirian (X_{27}) kedua dimensi ini memiliki kontribusi sangat lemah yaitu sebesar 0,01 dan 0,08 sedangkan kontribusi budaya organisasi terhadap mutu PTS yaitu 0,27, yang masih dalam kategori lemah, jika dihubungkan dengan kelemahan yang ada pada mutu perguruan tinggi maka akan berhubungan dengan lemahnya subvariabel kreatifitas (X_{32}) pada dimensi mengadakan evaluasi sebagai umpan balik dengan kontribusi 0,13, dari hasil penelitian permasalahan mutu ini berkaitan dengan rendahnya pelaksanaan evaluasi dan produk setiap kegiatan yang dijadikan dasar untuk perencanaan peningkatan mutu selanjutnya, Jadi untuk meningkatkan sebagian mutu yang berkontribusi lemah sebaiknya ada sikap perhatian terhadap detail dan kemandirian dari seluruh dosen untuk mau melakukan pekerjaan tepat waktu dengan hasil yang lebih teliti dan detail.

5.2. Saran

Beberapa saran untuk agenda penelitian mendatang yang dapat diberikan dari penelitian ini antara lain, adalah :

1. Mengembangkan variabel atau konstruk yang relevan dalam meningkatkan kinerja karyawan serta tidak menutup kemungkinan menambah jumlah sampel yang lebih besar sehingga nilai CFI (*Comparative of Fit Index*) dan AGFI (*Adjusted Goodness of Fit Index*) dapat meningkat sehingga diperoleh nilai tinggi yang dapat membuat kriteria menjadi *better fit*.
2. Penelitian kedepan perlu penambahan atau memasukkan konstruk variabel lain berupa konstruk eksogen yang dapat berpengaruh terhadap budaya organisasi dan komitmen organisasi dan kinerja sehingga nilai koefisien determinasinya dapat lebih bervariasi secara signifikan dan dapat ditingkatkan dari hasil keseluruhan model pada penelitian ini.
3. Kepemimpinan visioner merupakan kemampuan seorang pemimpin dalam membangun, menciptakan dan mengkomunikasikan visi serta berfikir strategis untuk dapat mengarahkan dan merubah organisasi ke arah yang lebih baik sehingga dapat meraih keunggulan dan keberhasilan di masa depan. Berdasarkan batasan tersebut maka kepemimpinan visioner merupakan gaya kepemimpinan kekinian yang paling cocok untuk meningkatkan kinerja dosen. Kenyataannya ini didukung oleh hasil penelitian dan berbagai literatur. Untuk itu direkomendasikan bagi para pimpinan PTS untuk selalu memperhatikan kinerja dosennya.

4. Hasil penelitian menunjukkan kepemimpinan visioner memberikan kontribusi yang besar dan berpengaruh secara kuat terhadap mutu PTS. Kenyataan ini didukung oleh hasil penelitian dan berbagai literatur yang menyatakan bahwa kepemimpinan visioner merupakan komponen krusial, faktor esensial, ciri pokok, nilai inti dari perguruan tinggi bermutu. Dengan demikian pimpinan PTS direkomendasikan untuk menggunakan kepemimpinan visioner dalam rangka menciptakan sebuah perguruan tinggi yang bermutu.
5. Kinerja dosen merupakan perilaku yang menunjukkan hasil kerja dosen atas pelaksanaan suatu pekerjaan. Dosen yang berkinerja dengan baik adalah dosen yang memiliki kompetensi, motif berprestasi, dan ada dalam lingkungan kerja yang kondusif. Kinerja dosen yang demikian akan menghasilkan perguruan tinggi yang bermutu. Hal ini didukung oleh hasil penelitian dan berbagai literatur yang menyatakan bahwa dosen memiliki posisi strategis dalam menentukan mutu lulusan maupun mutu kelembagaan secara umum. Dengan demikian pimpinan PTS direkomendasikan untuk lebih memperhatikan kinerja dosen sehingga dapat mewujudkan perguruan tinggi yang bermutu.
6. Kinerja dosen pada penelitian ini memberikan kontribusi cukup kecil dan pengaruh yang lemah terhadap mutu PTS. Hasil ini menunjukkan bahwa untuk mewujudkan mutu PTS memerlukan kinerja dosen yang dapat dilihat dari kompetensinya, motif berprestasinya, dan lingkungan kerjanya. Kompetensi dosen dapat diperhatikan dari kompetensi pedagogik, kompetensi sosial, kompetensi profesional, dan kompetensi kepribadian.

Kinerja dosen juga dapat dilihat dari motif berprestasi. Artinya ada usaha dari dosen untuk melakukan aktivitas berprestasi sebaik-baiknya, mengadakan antisipasi berencana untuk melaksanakan tugas, melakukan kegiatan secara kreatif dan inovatif, dan berusaha sekuat kemampuannya dalam mencapai cita-cita. Tidak kalah pentingnya adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja dosen mencakup lingkungan fisik dan non fisik. Mengacu pada uraian di atas maka untuk mewujudkan PTS yang bermutu, direkomendasikan untuk selalu memperhatikan kinerja dosen melalui kompetensinya, motif berprestasinya, terutama lingkungan kerjanya yaitu dengan menyediakan fasilitas untuk mengikuti studi lanjut ke jenjang yang lebih tinggi, menyediakan fasilitas belajar mengajar, ruang dosen yang nyaman dengan berbagai fasilitas, memberikan kesempatan untuk melakukan penelitian, pengabdian pada masyarakat serta faktor penunjang (mengikuti pertemuan ilmiah, terlibat dalam kepanitiaan, dan sebagainya), kesempatan untuk memperoleh jabatan fungsional dan lain-lain.

7. Kepemimpinan visioner dan kinerja dosen yang diterapkan secara bersamaan akan menjadi faktor strategis dalam mewujudkan perguruan tinggi yang bermutu. Kenyataannya dalam penelitian ini pengaruh Kepemimpinan visioner terhadap mutu PTS melalui kinerja dosen memberikan kontribusi yang kecil dan berpengaruh lemah terhadap mutu, maka bagi peneliti-peneliti lain direkomendasikan untuk menguji kembali kepemimpinan visioner yang berperan sebagai penentu arah, agen perubahan, juru bicara, dan pelatih serta memperhatikan kinerja dosen

dalam rangka mewujudkan perguruan tinggi yang bermutu. Yaitu perguruan tinggi yang memperhatikan relevansi, efisiensi, efektivitas, akuntabilitas, kreativitas, penampilan, empati, ketanggapan, dan produktivitas.

8. Masing-masing peran kepemimpinan visioner yaitu penentu arah, agen perubahan, juru bicara, dan pelatih secara individual memberikan kontribusi kecil dan berpengaruh lemah terhadap kinerja dosen. Sementara secara simultan dengan variabel lain yaitu komitmen organisasi dan budaya organisasi memberikan kontribusi besar dan pengaruh yang kuat serta signifikan terhadap kinerja dosen. Oleh karena itu tidak direkomendasikan bagi pimpinan PTS menggunakan kepemimpinan visioner secara parsial (per bagian), melainkan direkomendasikan bagi pimpinan PTS menggunakan kepemimpinan visioner tersebut melalui variabel lainnya.
9. Kepemimpinan visioner dalam kapasitasnya sebagai penentu arah agen perubahan, juru bicara, dan pelatih secara individual memberikan kontribusi kecil dan berpengaruh lemah terhadap kinerja dosen. Sementara secara simultan memberikan kontribusi sangat besar dan pengaruh yang sangat kuat serta signifikan terhadap mutu PTS. Untuk itu tidak direkomendasikan bagi pimpinan PTS menggunakan kepemimpinan visioner dalam kapasitasnya sebagai penentu arah, agen perubahan, juru bicara, dan pelatih secara individual atau parsial (per bagian). Tetapi direkomendasikan bagi pimpinan PTS menggunakan kepemimpinan visioner tersebut secara simultan atau bersamaan untuk mewujudkan PTS yang bermutu sehingga memenuhi selera stakeholder.

10. Mutu PTS merupakan hasil berupa jasa pendidikan tinggi sebagai produk pengelolaan lembaga pendidikan tinggi yang memenuhi atau melampaui spesifikasi atau standar-standar sesuai dengan kebutuhan stakeholders. Di samping kepemimpinan visioner dan kinerja dosen, masih banyak faktor yang mempengaruhi mutu perguruan tinggi seperti rencana strategis, kinerja lembaga, akuntabilitas, perubahan organisasi, kualitas pelayanan dan sebagainya. Untuk itu dalam rangka pengembangan ilmu, bagi peneliti lanjutan direkomendasikan untuk meneliti faktor-faktor tersebut.

