

## BAB V

### SIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Simpulan

Dari hasil analisis data dan pembahasan pada penelitian pengembangan ini dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

- 1 Hasil penelitian menunjukkan bahwa karakteristik model KTA yang dikembangkan setelah melakukan literatur kajian maka KTA memadukan antara dimensi kepemimpinan transformasional dan kepemimpinan autentik dimana model ini saling melengkapi dari sisi inspirasi intelektual dan moral sebagai unsur pengembangan model kepemimpinannya. Hal ini juga disesuaikan dengan kondisi PTS di Kota Padangsidempuan melalui survey yang masih butuh meningkatkan kualitas layanan akademik dan pimpinan masih didominasi gaya transaksional, yang notabene saat ini PTS di daerah ini perlu melakukan banyak transformasi seraya tetap bermoral dengan tidak memaksakan perubahan yang tidak mungkin.
- 2 Hasil penelitian terhadap model KTA yang dikembangkan oleh ahli model memberikan kategori penilaian dan kategori kelayakan adalah valid pada kategori baik. Sedangkan ahli memberikan hasil pada kategori penilaian adalah sangat valid/ sangat baik untuk instrument model, dan panduan wawancara model kategori kelayakan adalah sangat valid/ sangat baik. Selanjutnya pengguna model memberikan hasil penilaian pada kategori penilaian dan kategori kelayakan adalah baik yakni 85,6. Pelaksanaan model ini lebih mudah dan terarah dilaksanakan ketika

pimpinan sudah memiliki kompetensi akademik yang baik, sebab dilengkapi dengan siklus dan penjelasan tiap siklusnya, sehingga antara dosen dan staf PTS saling memahami tugas atau peran yang akan dilaksanakan. Agar dekan, dosen dan staf lebih memahami model KTA ini juga dilengkapi dengan panduan prototype untuk, sehingga dekan dapat lebih terkontrol dalam menerapkannya di lapangan.

3 Hasil penelitian yang dilakukan hingga tiga kali kepada kelas kecil pada preliminary *field testing*, kelas sedang pada main *field testing* dan kelas besar pada operational *field testing*, maka model KTA ini teruji efektif dalam meningkatkan Kualitas Layanan Akademik PTS di Kota Padangsidempuan. Dalam proses pelaksanaan model KTA ini akan terlihat:

1. hubungan yang bermakna antara dekan, dosen dan staf dengan berbagi pengalaman,
2. mengerjakan pekerjaan yang berarti dan sesuai terlebih terkait tupoksi dalam melayani mahasiswa di bidang akademik,
3. melaksanakan model KTA ditentukan sendiri dekan dalam menentukan bentuk dimensi KTA yang dilakukan seperti apa karena banyak hal yang menjadi ciri khas masing masing Perguruan Tinggi masing-masing
4. mahasiswa memperoleh kepuasan terhadap layanan akademik
5. Kinerja pimpinan dalam hal ini dekan menjadi sangat padat karena selain harus melakukan kunjungan ke luar dekan harus sering

melakukan kunjungan internal baik secara kelompok maupun individu.

## 5.2 Implikasi

Dari hasil kesimpulan pada pembahasan pada penelitian pengembangan ini, diperoleh implikasi sebagai berikut:

1. Model KTA dapat digunakan pimpinan PTS khususnya dekan untuk menginspirasi dosen dan staf dalam melaksanakan tugasnya. Model KTA ini adalah untuk membantu memperbaiki kualitas layanan akademik, kinerja fakultas dan kepuasan mahasiswa yang berimbas pada perbaikan output lulusan PTS di Kota Padangsidimpuan. Model pelaksanaan KTA dilakukan dengan 4 dimensi, yaitu: 1) Pengaruh Ideal Autentik (*Authentic Idealized Influence*)/AII, 2) Stimulasi Intelektual Autentik (*Authentic Intellectual Stimulation*), dan 3) Motivasi Inspirasional Autentik (*Authentic Inspirational Motivation*) dan 4) Pertimbangan Individual Autentik (*Authentic Individualized Consideration*). Model KTA yang dikembangkan mampu meningkatkan dimensi utama SERVQUAL dalam layanan akademik PTS, seperti: *Tangibles dan Reliability* melalui integrasi teknologi dan keputusan berbasis data, *Responsiveness dan Empathy* melalui pendekatan inklusif dan kepemimpinan yang terbuka, *Assurance* melalui pemimpin yang autentik dan visioner. Model ini juga membuka jalan bagi transformasi sistemik di PTS kecil-menengah yang selama ini tertinggal dalam kualitas layanan akademik akibat keterbatasan sumber daya dan kepemimpinan yang birokratis.

2. Model Kepemimpinan Transformasional-Autentik (KTA) terbukti mampu meningkatkan kualitas layanan akademik secara lebih efektif dan bermakna. Temuan penelitian menunjukkan bahwa keterbukaan dekan dalam menerima masukan, serta integritas moral yang tinggi dalam menjalankan kepemimpinan, menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan suportif bagi dosen dan staf. Hal ini mendorong kesiapan mereka untuk menerima dan menjalankan perubahan-perubahan kebijakan akademik yang digagas pimpinan. Sebagai contoh, ketika terjadi permasalahan dalam pengelolaan layanan akademik—seperti keterlambatan input nilai, kesalahan dalam penyusunan jadwal kuliah, atau ketidaksesuaian layanan administrasi—dosen dan staf menunjukkan respons yang lebih cepat dan proaktif dalam menyelesaikannya. Ini menunjukkan bahwa karakter kepemimpinan dekan yang terbuka dan bermoral mampu mendorong pelaku layanan akademik (dosen dan staf) untuk meningkatkan akuntabilitas dan tanggung jawab terhadap kualitas layanan yang diberikan kepada mahasiswa.
3. Model KTA ini menjadikan dekan mampu menginspirasi sekaligus perubahan yang lebih baik dengan tetap memberikan kenyamanan melalui moral dengan menggunakan empat model yaitu: 1) Pengaruh Ideal Autentik (*Authentic Idealized Influence/AII*), 2) Stimulasi Intelektual Autentik (*Authentic Intellectual Stimulation/AIS*), dan 3) Motivasi Inspirasional Autentik (*Authentic Inspirational Motivation/AIM*) dan 4) Pertimbangan Individual Autentik (*Authentic Individualized Consideration/AIC*). Keempat dimensi KTA ini masing-masing memiliki

ciri yang berbeda sesuai dengan makna dari model KTA tersebut. Model KTA ini sangat baik namun perlu beberapa waktu untuk menerapkan secara maksimal karena ada beberapa yang perlu dilakukan perubahan baik dari internal pimpinan ataupun eksternal misalnya lingkungan kerjanya. mudah diterapkan karena dilengkapi dengan panduan model, cara menerapkan dan siklus yang lengkap sehingga layak untuk diterapkan di Perguruan Tinggi. Hadirnya model KTA ini membawa dampak dan manfaat yang signifikan bagi peningkatan KLA sehingga PTS di Kota Padangsidempuan akan menghasilkan output yang berkualitas dan kondisi lingkungan kerja yang nyaman namun dapat menanggapi perubahan.

4. Setiap dimensi dalam Model KTA memberikan kontribusi spesifik terhadap kualitas layanan akademik: Pengaruh Ideal Autentik (AII) memperkuat kredibilitas dan keteladanan pimpinan dalam menjaga standar layanan akademik. Stimulasi Intelektual Autentik (AIS) mendorong inovasi dan penyelesaian masalah layanan berbasis pemikiran kritis. Motivasi Inspirasional Autentik (AIM) meningkatkan semangat kerja dan rasa memiliki terhadap institusi akademik. Pertimbangan Individual Autentik (AIC) membangun empati dan pendekatan personal dalam pelayanan, terutama pada aspek responsivitas dan keadilan terhadap kebutuhan mahasiswa.

### 5.3 Saran

1. Disarankan agar pimpinan PTS, khususnya para dekan, dapat meningkatkan kualitas layanan akademik melalui penerapan Model Kepemimpinan Transformasional-Autentik (KTA) secara lebih operasional dengan langkah-langkah berikut: 1) Membangun kepemimpinan berbasis nilai seperti integritas, transparansi, dan etika akademik dalam setiap proses layanan. 2) Menjadi katalisator inovasi, khususnya dalam adopsi teknologi akademik dan peningkatan mutu pembelajaran. 3) Mengembangkan sistem layanan yang responsif dan empatik, dengan mendengarkan suara mahasiswa melalui survei dan umpan balik berkala. 4) Memberikan ruang otonomi akademik dan kolaborasi lintas disiplin bagi dosen dalam kegiatan tridarma. 5) Mengambil keputusan berbasis data dan bukti, dengan memanfaatkan indikator layanan akademik secara sistematis. 6) Memperkuat kapasitas kepemimpinan menengah melalui pelatihan dan pendampingan internal secara berkelanjutan. 7) Menciptakan lingkungan akademik yang inklusif dan adil, dengan memperhatikan kebutuhan mahasiswa dari berbagai latar belakang. 8) Model ini diharapkan menjadi rujukan strategis dalam reformasi kepemimpinan akademik untuk mendukung transformasi mutu layanan di PTS secara berkelanjutan.
2. Disarankan kepada kaprodi dan dosen agar secara aktif membangun komunikasi dua arah dengan dekan melalui forum rutin seperti rapat koordinasi akademik bulanan atau klinik dosen, guna menyampaikan hambatan dalam proses perkuliahan. Hal ini memungkinkan dekan merespons dengan kebijakan yang autentik dan solutif, termasuk

penyediaan pelatihan pedagogik, penguatan teknologi pembelajaran, atau penyesuaian beban kerja secara adil.

3. Disarankan kepada staf perguruan tinggi agar membangun keterbukaan komunikasi dengan pimpinan serta meningkatkan tanggung jawab dalam menjalankan tugas layanan, khususnya dalam merespons kebutuhan mahasiswa secara cepat, ramah, dan sesuai prosedur. Hal ini dapat didukung melalui pembinaan layanan prima secara berkala dan penerapan standar layanan berbasis SERVQUAL.
4. Disarankan kepada LLDIKTI di seluruh wilayah Indonesia untuk memberikan ruang kolaboratif bagi penulis dalam menyosialisasikan hingga melakukan pelatihan Model Kepemimpinan Transformasional-Autentik (KTA) kepada pimpinan PTS di bawah naungannya, sebagai upaya strategis dalam mendukung peningkatan kualitas layanan akademik secara sistemik dan berkelanjutan.
5. Kepada peneliti lain agar dapat menggunakan tulisan ini sebagai dasar dalam melakukan penelitian terkait dengan model kepemimpinan.