

## BAB V

### SIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

#### A. Simpulan

Dari hasil pengujian dan analisis serta pembahasan sebagaimana diuraikan pada Bab IV, terbukti bahwa variabel bebas Budaya Organisasi ( $X_1$ ) dan Kepemimpinan ( $X_2$ ) semuanya memiliki pengaruh yang positif terhadap variabel terikat Kinerja Dosen ( $Y$ ). Selanjutnya secara lebih spesifik hasil penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut.

1. Terdapat pengaruh yang positif variabel Budaya Organisasi ( $X_1$ ) terhadap variabel terikat Kinerja Dosen ( $Y$ ) yang ditunjukkan oleh koefisien korelasi ( $r_{x_1y}$ ) sebesar 0,733. Pengaruh tersebut bersifat nyata melalui uji signifikansi dengan tabel  $r$ -Product Moment dari Pearson pada taraf signifikansi  $\alpha = 5\%$  dengan  $N=65$ , dengan harga  $r$  tabel sebesar 0,244. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa pengaruh positif budaya organisasi terhadap kinerja dosen bersifat nyata (signifikan) pada taraf kepercayaan 95%.
2. Terdapat pengaruh positif variabel Kepemimpinan ( $X_2$ ) terhadap variabel Kinerja Dosen ( $Y$ ) yang ditunjukkan oleh koefisien korelasi ( $r_{x_2y}$ ) sebesar 0,513. Sedangkan nilai  $r$  tabel pada taraf  $\alpha = 5\%$  adalah sebesar 0,244, karena itu pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja dosen adalah positif dan bersifat nyata pada taraf kepercayaan 95%..

3. Secara bersama-sama terdapat pengaruh positif variabel Budaya Organisasi ( $X_1$ ) dan Kepemimpinan ( $X_2$ ) terhadap variabel Kinerja Dosen ( $Y$ ) yang ditunjukkan oleh koefisien korelasi ( $R_{xy}$ ) sebesar 0,741. Pengaruh secara simultan tersebut bersifat nyata pada taraf signifikansi  $\alpha = 5\%$ , yang diperlihatkan dengan harga  $F_{hitung} = 37,834$ , sedangkan  $F_{tabel} = 4,02$ . Kontribusi Budaya Organisasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Dosen adalah sebesar 53,5%. Artinya, 53,5% kinerja dosen ditentukan oleh budaya organisasi dan kepemimpinan, sedangkan sisanya 46,5% oleh variabel-variabel yang tidak diteliti atau selain budaya organisasi dan kepemimpinan atasan. Pengaruh ke dua variabel bebas terhadap variabel terikat terbentuk persamaan garis regresi  $Y = 40,827 + 0,639 X_1 + 0,171 X_2$ . Dari persamaan tersebut kedua variabel bebas yaitu budaya organisasi dan kepemimpinan memberikan kontribusi yang positif bagi penentuan variabel terikat kinerja dosen.

#### B. Implikasi

1. Pengaruh positif budaya organisasi terhadap kinerja dosen yang terjadi mengakibatkan dosen dapat mengembangkan kreativitasnya dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya sebagai dosen profesional. Hal ini tidak dikekang dengan berbagai peraturan yang kaku, karena budaya organisasi yang ada pada perserikatan Al-Washliyah terjabarkan pada budaya organisasi universitas sehingga memberikan iklim yang kondusif kepada para dosen untuk bekerja dengan penuh keyakinan dan kemampuan guna meningkatkan kinerjanya.

2. Pengaruh positif gaya kepemimpinan terhadap kinerja dosen berimplikasi terhadap semangat dan kenyamanan dosen dalam mengembangkan tugas-tugas profesional sebagai dosen, baik dalam kompetensi pedagogik maupun sosial dan kepribadian. Kepemimpinan atasan yang kharismatik menurut dosen tergolong tinggi (baik), akan memicu gairah kerja dan kenyamanan dosen dalam bekerja sehingga jauh dari tekanan psikologis dan aspek negatif lainnya. Kondisi seperti ini sangat kondusif bagi peningkatan dan pengembangan kemampuan kerja untuk mencapai kinerja dosen yang lebih baik lagi.
3. Apabila budaya organisasi dan gaya kepemimpinan dapat saling mengisi atas kelemahan dan saling menerima kelebihan masing-masing, hal ini akan menjadi suatu sinergi yang cukup baik dalam memajukan kinerja dosen. Kepemimpinan atasan yang baik dapat menutupi kelemahan yang ada pada budaya organisasi, demikian pula budaya organisasi yang kondusif akan menutupi kelemahan kepemimpinan atasan. Sinergi seperti ini lah yang diharapkan dapat tetap menjaga kinerja dosen untuk berkembang dan meningkat lebih baik lagi.

### C. Saran

Berdasarkan analisis dan pembahasan serta simpulan dan implikasi ada beberapa saran yang perlu disampaikan untuk mereduksi aspek negatif dan sekaligus meningkatkan aspek-aspek positif, antara lain adalah :

1. Universitas Muslim Nusantara Al-Washliyah sebaiknya tetap menjaga budaya organisasi yang kondusif bagi pelaksanaan tugas dosen. Hal tersebut untuk memberikan keamanan dan kenyamanan dosen dalam bekerja sekaligus meningkatkan kemampuan dan kreativitasnya dalam upaya mencapai kinerja



yang lebih tinggi lagi. Salah satu upaya yang perlu dilakukan pihak universitas adalah mengupayakan para dosen agar dapat lebih ikhlas dalam bekerja dan menerima imbalan, sebab item ini memiliki skor rata-rata hanya 2,6 dari rentangan ideal 1-5, sehingga dapat dinyatakan jauh dari yang diharapkan. Aspek lain adalah banyaknya keluhan dari dosen jika menghadapi permasalahan (rerata skor 2,5), dan keyakinan akan kebenaran dan kemampuan dalam melaksanakan tugas (rerata skor 2,5), serta upaya untuk bekerja secara optimal yang hanya memiliki skor rerata 2,6. Kelemahan-kelemahan tersebut sebaiknya segera diatasi guna mencapai kinerja yang lebih baik lagi.

2. Berkaitan dengan aspek kinerja dosen, secara umum kinerja dosen sudah tergolong baik (tinggi). Tetapi ada satu item yang masih mendapat perhatian yaitu kurangnya dosen memanfaatkan IT dalam penyelenggaraan proses perkuliahan. Tidak dapat dipungkiri bahwa peran IT sangatlah besar dalam menunjang proses pembelajaran, baik sebagai media, sebagai sumber belajar bahkan sebagai konten atau materi pembelajaran. Untuk itu pihak universitas sebaiknya memberi perhatian khusus untuk meningkatkan pemanfaatan IT dalam proses perkuliahan. Hal tersebut dapat ditempuh dengan cara meningkatkan kemampuan dan minat dosen terhadap IT khususnya yang berkaitan dengan proses pembelajaran, dan melengkapi fasilitas IT yang dibutuhkan untuk mendukung proses perkuliahan yang efektif dan efisien.