

BAB V  
SIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

**5.1 Simpulan**

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat disimpulkan:

1. Kepemimpinan partisipatif dan budaya mutu berpengaruh terhadap motivasi berprestasi dosen Universitas Negeri Medan. Dapat dikatakan bahwa, semakin tinggi kepemimpinan partisipatif dan budaya mutu, semakin tinggi motivasi berprestasi dosen Universitas Negeri Medan.
2. Kepemimpinan partisipatif berpengaruh langsung positif terhadap motivasi berprestasi dosen Universitas Negeri Medan. Dapat dikatakan bahwa, semakin tinggi perilaku kepemimpinan partisipatif ketua program studi, semakin tinggi motivasi berprestasi dosen Universitas Negeri Medan.
3. Budaya mutu berpengaruh langsung positif terhadap motivasi berprestasi dosen Universitas Negeri Medan. Dapat dikatakan bahwa, semakin tinggi budaya mutu, semakin tinggi motivasi berprestasi dosen Universitas Negeri Medan.
4. Kepemimpinan partisipatif dan budaya mutu berpengaruh terhadap kepuasan kerja dosen Universitas Negeri Medan. Dapat dikatakan bahwa, semakin tinggi kepemimpinan partisipatif dan budaya mutu, semakin tinggi kepuasan kerja dosen Universitas Negeri Medan.
5. Kepemimpinan partisipatif berpengaruh langsung positif terhadap kepuasan kerja dosen Universitas Negeri Medan. Dapat dikatakan, semakin tinggi perilaku kepemimpinan partisipatif ketua program studi, semakin tinggi kepuasan kerja dosen Universitas Negeri Medan.

6. Budaya mutu berpengaruh langsung positif terhadap kepuasan kerja dosen Universitas Negeri Medan. Dapat dikatakan, semakin tinggi budaya mutu, semakin tinggi kepuasan kerja dosen Universitas Negeri Medan.
7. Kepemimpinan partisipatif, budaya mutu, motivasi berprestasi, dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi dosen Universitas Negeri Medan. Dapat dikatakan, semakin tinggi perilaku kepemimpinan partisipatif ketua program studi, budaya mutu, motivasi berprestasi dan kepuasan kerja, semakin tinggi komitmen organisasi dosen Universitas Negeri Medan.
8. Kepemimpinan partisipatif berpengaruh langsung positif terhadap komitmen organisasi dosen Universitas Negeri Medan. Dapat dikatakan, semakin tinggi perilaku kepemimpinan partisipatif ketua program studi, semakin tinggi komitmen organisasi dosen Universitas Negeri Medan.
9. Budaya mutu berpengaruh langsung positif terhadap komitmen organisasi dosen Universitas Negeri Medan. Dapat dikatakan, semakin tinggi budaya mutu, semakin tinggi komitmen organisasi dosen Universitas Negeri Medan.
10. Motivasi berprestasi berpengaruh langsung positif terhadap komitmen organisasi dosen Universitas Negeri Medan. Dapat dikatakan, semakin tinggi motivasi berprestasi, semakin tinggi komitmen organisasi dosen Universitas Negeri Medan.
11. Kepuasan kerja berpengaruh langsung positif terhadap komitmen organisasi dosen Universitas Negeri Medan. Dapat dikatakan, semakin tinggi kepuasan kerja, semakin tinggi komitmen organisasi dosen Universitas Negeri Medan.

## **5.2 Implikasi**

Berdasarkan temuan penelitian sebagaimana yang telah diuraikan dapat diberikan implikasi sebagai berikut:

### **5.2.1 Implikasi Penelitian**

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa kepemimpinan partisipatif, budaya mutu, motivasi berprestasi, dan kepuasan kerja berpengaruh langsung positif terhadap komitmen organisasi. Temuan ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi dapat ditingkatkan bila kepemimpinan, budaya mutu, motivasi berprestasi, dan kepuasan kerja ditingkatkan. Berdasarkan hasil uji model dapat dikemukakan bahwa model teoretis yang diajukan fit sempurna sehingga dapat digunakan sebagai acuan bagi penelitian-penelitian lainnya.

### **5.2.2 Implikasi Teoretis**

Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa (1) kepemimpinan partisipatif dan budaya mutu berpengaruh terhadap motivasi berprestasi dosen Universitas Negeri Medan. Dapat dikatakan bahwa semakin tinggi perilaku kepemimpinan partisipatif ketua program studi dan budaya mutu, semakin tinggi motivasi berprestasi dosen Universitas Negeri Medan. (2) kepemimpinan partisipatif berpengaruh langsung positif terhadap motivasi berprestasi dosen Universitas Negeri Medan. Dapat dikatakan bahwa, semakin tinggi perilaku kepemimpinan partisipatif ketua program studi, semakin tinggi motivasi berprestasi dosen Universitas Negeri Medan, (3) budaya mutu berpengaruh langsung positif terhadap motivasi berprestasi dosen Universitas Negeri Medan. Dapat dikatakan bahwa, semakin tinggi budaya mutu, semakin tinggi motivasi berprestasi dosen

Universitas Negeri Medan, (4) kepemimpinan partisipatif dan budaya mutu berpengaruh terhadap kepuasan kerja dosen Universitas Negeri Medan. Dapat dikatakan bahwa semakin tinggi perilaku kepemimpinan partisipatif ketua program studi dan budaya mutu, semakin tinggi kepuasan kerja dosen Universitas Negeri Medan. (5) kepemimpinan partisipatif berpengaruh langsung positif terhadap kepuasan kerja dosen Universitas Negeri Medan. Dapat dikatakan bahwa, semakin tinggi perilaku kepemimpinan partisipatif ketua program studi, semakin tinggi kepuasan kerja dosen Universitas Negeri Medan, (6) budaya mutu berpengaruh langsung positif terhadap kepuasan kerja dosen Universitas Negeri Medan. Dapat dikatakan bahwa, semakin tinggi budaya mutu, semakin tinggi kepuasan kerja dosen Universitas Negeri Medan, (7) kepemimpinan partisipatif, budaya mutu, motivasi berprestasi, dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi dosen Universitas Negeri Medan. Dapat dikatakan, semakin tinggi perilaku kepemimpinan partisipatif ketua program studi, budaya mutu, motivasi berprestasi, kepuasan kerja, semakin tinggi komitmen organisasi dosen Universitas Negeri Medan, (8) kepemimpinan partisipatif berpengaruh langsung positif terhadap komitmen organisasi dosen Universitas Negeri Medan. Dapat dikatakan, semakin tinggi perilaku kepemimpinan partisipatif ketua program studi, semakin tinggi komitmen organisasi dosen Universitas Negeri Medan, (9) budaya mutu berpengaruh langsung positif terhadap komitmen organisasi dosen Universitas Negeri Medan. Dapat dikatakan, semakin tinggi budaya mutu, semakin tinggi komitmen organisasi dosen Universitas Negeri Medan, (10) motivasi berprestasi berpengaruh langsung positif terhadap komitmen organisasi

dosen Universitas Negeri Medan. Dapat dikatakan, semakin tinggi motivasi berprestasi, semakin tinggi komitmen organisasi dosen Universitas Negeri Medan, (11) kepuasan kerja berpengaruh langsung positif terhadap komitmen organisasi dosen Universitas Negeri Medan. Dapat dikatakan, semakin tinggi kepuasan kerja, semakin tinggi komitmen organisasi dosen Universitas Negeri Medan.

### 5.3.3 Implikasi Praktis

1. Diterimanya hipotesis penelitian pertama yakni terdapat pengaruh kepemimpinan partisipatif dan budaya mutu terhadap motivasi berprestasi dosen Universitas Negeri Medan, maka kepemimpinan partisipatif dan budaya mutu harus terus ditingkatkan agar motivasi berprestasi dosen Universitas Negeri Medan terus terpelihara. Terlaksananya kepemimpinan partisipatif yang efektif, maka ketua program studi harus menunjukkan kemampuannya mengarahkan dan mendorong dosen dalam menumbuhkan minat pada diri dosen, sehingga akan tumbuh keinginan berprestasi unggul, berorientasi kemandirian, pola pikir berorientasi ke depan, bersemangat, bekerja keras, dan pantang menyerah, menyukai pekerjaan yang menantang, keinginan mengetahui umpan balik segera, susah jika gagal dalam pekerjaan, praktis optimis, berani, dan tanggung jawab pribadi, yang akhirnya dapat melakukan kegiatan atau tugas dengan sebaik-baiknya agar dapat meraih sukses atau prestasi kerja yang gemilang di program studi tempatnya bekerja. Demikian juga, agar budaya mutu dapat terpelihara dan berkelanjutan dengan baik, maka budaya mutu harus tetap terus ditingkatkan. Budaya mutu yang dilandasi dan

dikembangkan atas dasar, nilai, norma keyakinan dan moral bersama oleh sivitas akademika, maka program studi akan selalu memiliki jati diri yang kokoh dan berperilaku sehingga kualitas program studi dapat diwujudkan. Budaya mutu yang tetap eksis secara berkelanjutan akan tertanam di hati para warganya. Program studi dengan budaya mutu yang dibangun berorientasi nilai, norma, keyakinan dan moral bersama membentuk pola perilaku, pola pikir dan pola bertindak berorientasi mutu secara konsisten yang akhirnya akan berdampak pada pencapaian tujuan program studi.

2. Diterimanya hipotesis penelitian kedua yakni terdapat pengaruh kepemimpinan partisipatif dan budaya mutu terhadap kepuasan kerja dosen Universitas Negeri Medan, maka kepemimpinan partisipatif dan budaya mutu harus terus ditingkatkan agar kepuasan kerja dosen Universitas Negeri Medan terus terpelihara. Oleh karena itu kepemimpinan partisipatif sangat diperlukan di program studi dalam rangka pencapaian tujuan program studi. Agar ketua program studi dapat melaksanakan kepemimpinan partisipatif yang efektif dan sukses mencapai tujuan yang telah ditetapkan, maka perilaku partisipatif ketua program studi harus ditingkatkan agar dosen mempunyai kesempatan untuk diberdayakan dan memperoleh kepuasan kerja yang tinggi. Memberdayakan dosen dengan memberikan peluang seluas-luasnya menyalurkan ide konstruktif dan inisiatif, mendorong agar penyelesaian pekerjaan sesuai rencana dan target, diservikasi sumber pendanaan kegiatan akademik, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat dan publikasi serta kegiatan penunjang yang dapat dilaksanakan dosen, serta mendistribusi tugas sesuai kompetensi dan

kualifikasi dosen, melakukan fungsi monitoring agar dipastikan kesesuaian antara perencanaan dengan target yang harus dicapai. Selain itu peningkatan kepuasan kerja dosen dapat dilakukan dengan meningkatkan dimensi *environment* dengan menghadirkan kenyamanan tempat kerja dan kondisi kerja yang mendukung dan meningkatkan kontribusi dimensi *status/prestise* dengan memberikan penghargaan atas hasil kerja, mengakomodasi ide dan gagasan konstruktif dosen dalam rencana pengembangan program studi, dan memberikan keleluasaan untuk tumbuh-kembangnya aktualisasi dan eksistensi dosen didalam dan di luar kampus. Agar kepuasan kerja dosen dapat terus ditingkatkan, maka budaya mutu dikalangan dosen juga harus tetap terus dipelihara, hal ini dikarenakan budaya mutu merupakan properti kolektif yang dapat membantu program studi untuk meningkatkan kualitasnya. Hal ini harus tetap dilakukan, sebab apa yang diyakini dan dipercayai dosen mengenai kapabilitas mereka akan berpengaruh terhadap pembentukan budaya program studi yang akan berperan dalam peningkatan kualitas akademik, sehingga akan memberikan makna kepada dosen bagaimana mereka berperilaku, berpikir dan bertindak berorientasi mutu. Budaya mutu di perguruan tinggi merupakan upaya yang berorientasi pada perbaikan secara terus menerus untuk mencapai kualitas produk atau jasa yang dihasilkan, terutama apabila budaya mutu mencerminkan budaya kerja yang antara lain meliputi: nilai bersama, keyakinan, harapan dan komitmen terhadap mutu. Nilai, keyakinan, harapan, dan komitmen terhadap mutu yang tercermin pada dosen dalam melaksanakan tugas, dengan atau tanpa disadari dosen telah menunjukkan kepuasan kerja,

setidaknya dalam bentuk kepuasan bila produk atau jasa yang dihasilkan dapat mencapai kualitas sesuai dengan standar.

3. Diterimanya hipotesis penelitian ketiga yakni terdapat pengaruh antara kepemimpinan partisipatif, budaya mutu, motivasi berprestasi dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi, maka perilaku kepemimpinan partisipatif ketua program studi, budaya mutu, motivasi berprestasi, dan kepuasan kerja tetap terus ditingkatkan agar komitmen organisasi dosen Universitas Negeri Medan lebih tinggi. Agar ketua program studi dapat menjadi pemimpin partisipatif yang efektif, maka ketua program studi harus menunjukkan kemampuannya dalam memacu motivasi berprestasi dosen kearah yang lebih tinggi. Selain itu sebagai pemimpin harus mampu memperhatikan kepuasan kerja dosen dalam bekerja, baik dalam pemberian tugas yang sesuai dengan keahlian, menghadirkan kenyamanan tempat kerja dan kondisi kerja, memberikan penghargaan atas hasil kerja, mengakomodasi ide dan gagasan konstruktif dosen dalam rencana pengembangan program studi, dan memberikan keleluasaan untuk tumbuh-kembangnya aktualisasi dan eksistensi dosen didalam dan di luar kampus. Untuk meningkatkan budaya mutu, upaya yang dapat dilakukan adalah dengan meningkatkan nilai kepercayaan dan keyakinan kepada semua dosen akan kapabilitas mereka di program studi dalam bekerja. Kepemimpinan juga merupakan elemen organisasi yang 'mengikat' manajerial dan elemen budaya melalui penciptaan kepercayaan dan pemahaman bersama. Pimpinan program studi harus bertindak sebagai penggerak utama untuk pengembangan budaya mutu dengan mempengaruhi



sumber daya yang ada, mengambil peran dan tanggung jawab, penciptaan kemitraan dan manajemen proses. Sinergi yang sejalin antara pimpinan dan dosen akan menumbuhkan motivasi berprestasi dan kepuasan kerja dosen untuk memberikan yang terbaik bagi program studi. Jika pemenuhan kebutuhan, keinginan, dan harapan, peningkatan kualitas kehidupan kerja, kesempatan untuk maju dan berkembang serta penghargaan atas pekerjaan dapat terwujud, maka akan dapat meningkatkan komitmen organisasi dosen.

### 5.3 Saran

Berdasarkan hasil temuan penelitian dan kajian implikasi disarankan kepada beberapa pihak terkait dengan penelitian, sebagai berikut:

#### 1. Kepada Perguruan Tinggi

Mengingat Universitas Negeri Medan adalah salah satu perguruan tinggi negeri maka setiap merekomendasi, merekrut atau menempatkan ketua program studi harus mempertimbangkan aspek-aspek kemampuan yang berorientasi pada kepemimpinan partisipatif. Hal ini harus dilakukan mengingat tugas ketua program studi sebagai pemimpin bagi perubahan program studi sehingga dapat membawa program studi kearah yang jelas dan menuju program studi unggul sesuai dengan tujuan program studi. Selain itu, perguruan tinggi juga harus menjalankan program-program pelatihan yang dapat meningkatkan kemampuan dan keterampilan kepemimpinan yang berbasis pada kecakapan kepemimpinan partisipatif kepada para dosen yang tentunya ingin meningkatkan jenjang karirnya menjadi calon ketua program studi, sehingga para ketua program studi kedepan dapat mengemban visi, misi dan tujuan

program studi dengan baik untuk mencapai tujuan program studi yang unggul. Selain itu, perguruan tinggi dapat memberikan penghargaan (*reward*) bagi setiap ketua program studi yang berprestasi, serta memberikan kepercayaan dan kewenangan penuh kepada ketua program studi dalam memimpin dan menjalankan fungsinya, tanpa adanya tekanan dan intervensi dalam setiap pengambilan keputusan di program studi.

## 2. Kepada Ketua Program Studi

Ketua program studi disarankan untuk berlatih mengembangkan kemampuan kepemimpinan partisipatif. Salah satunya dengan mengikuti pelatihan-pelatihan kepemimpinan dari berbagai instansi baik pemerintah maupun instansi lainnya untuk mengembangkan kemampuan dirinya. Selain itu, ketua program studi harus mampu mentransformasikan nilai-nilai perubahan bagi program studi, serta mengembangkan sikap dan perilaku keteladanan, visioner, dan memberdayakan segenap komponen program studi. Ketua program studi harus bertindak sebagai penggerak utama untuk pengembangan budaya mutu, mengambil peran dan tanggung jawab, penciptaan kemitraan dan manajemen proses, memberikan penghargaan (*reward*) kepada dosen-dosen berprestasi. Selain penghargaan yang tepat dan berkeadilan yang diberikan kepada dosen, disarankan kepada pihak universitas untuk memberikan insentif atau remunerasi berbasis kinerja untuk motivasi berprestasi pada dosen dalam menjalankan tugas dan fungsinya di program studi.

### 3. Kepada Dosen

Dosen disarankan untuk meningkatkan budaya mutu, dengan mengembangkan nilai-nilai, norma, keyakinan, moral dan kepercayaan sehingga budaya mutu menjadi pola perilaku, pola pikir dan pola bertindak dalam melakukan setiap aktivitas di program studi. Selain itu, motivasi berprestasi dalam bekerja dapat ditingkatkan melalui (1) dosen melakukan evaluasi terhadap kinerja melalui instrumen secara berkala; (2) pelibatan dosen menyusun program-program untuk pengembangan program studi berdasarkan rencana tindak lanjut (RTL) dari Gugus Penjaminan Mutu (GPM); (3) Memberikan kesempatan mengikuti berbagai pelatihan dalam hal pengembangan sumberdaya dosen.

### 4. Kepada Peneliti Lain

Hasil penelitian ini diharapkan juga dapat dijadikan referensi bagi peneliti ataupun peneliti lain variabel lain, mengingat komitmen organisasi dosen menjadi tolok ukur bagi keberhasilan program studi. Sehingga Universitas Negeri Medan dapat menjadi universitas yang dapat dijadikan contoh oleh universitas lain, memiliki keunggulan dan berdaya saing secara nasional dan regional.