

V. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan analisis dan uji statistik mengenai kualitas kepemimpinan dan iklim organisasi terhadap kinerja dosen dan karyawan STIE Satu Nusa yang telah dilakukan oleh peneliti, diperoleh kesimpulan berkenaan hipotesis yang diajukan antara lain:

1. Hipotesis yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif antara variabel kualitas kepemimpinan dan iklim organisasi secara bersama-sama/simultan terhadap kinerja dosen dan karyawan STIE Satu Nusa, didukung oleh hasil penelitian;
2. Hipotesis yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif variabel kualitas kepemimpinan secara parsial terhadap kinerja dosen dan karyawan STIE Satu Nusa, tidak didukung oleh hasil penelitian; dan
3. Hipotesis yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif variabel iklim organisasi secara parsial terhadap kinerja dosen dan karyawan STIE Satu Nusa, didukung oleh hasil penelitian.

Adapun kesimpulan tersebut diperoleh dari hasil-hasil penelitian yang telah dibahas pada bab sebelumnya yaitu:

1. Persamaan regresi yang diperoleh dari hasil analisis regresi berganda ialah $Y = 10.646 - 0,082 X_1 + 0,427 X_2$ yang artinya bahwa kualitas kepemimpinan (X_1) tidak berpengaruh nyata terhadap kinerja dosen dan karyawan (Y), sedangkan iklim organisasi (X_2) berpengaruh nyata dan positif terhadap kinerja dosen dan karyawan (Y).
2. Hasil Uji F menunjukkan bahwa secara bersama-sama kualitas kepemimpinan dan iklim organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja dosen dan karyawan STIE Satu Nusa.
3. Hasil Uji t menunjukkan bahwa kualitas kepemimpinan tidak berpengaruh nyata/tidak signifikan terhadap kinerja dosen dan karyawan STIE Satu Nusa.
4. Hasil Uji t juga menunjukkan bahwa iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen dan karyawan STIE Satu Nusa yang berarti apabila iklim organisasi meningkat maka kinerja dosen dan karyawan juga akan meningkat.
5. Analisis deskriptif menunjukkan bahwa kualitas kepemimpinan STIE Satu Nusa memperoleh nilai yang baik, sebesar 77,22% dari yang diharapkan (100%). Iklim organisasi STIE Satu Nusa memperoleh nilai yang baik, sebesar 77,75% dari yang diharapkan (100%). Dan kinerja dosen dan karyawan STIE Satu Nusa memperoleh nilai yang sangat baik, yaitu sebesar 84,44% dari yang diharapkan (100%).

5.2 Saran

Penulis menyampaikan beberapa saran berdasarkan hasil penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

1. Secara keseluruhan, kualitas kepemimpinan di STIE Satu Nusa dapat dikategorikan baik, dengan nilai sebesar 77,22% dari nilai yang diharapkan (100%). Skor terendah terdapat pada indikator tentang integritas, yaitu sebesar 74,89%. Pemimpin dapat meningkatkan kualitas kepemimpinannya dengan meningkatkan integritas diri, melalui penerapan kebijakan dalam rangka melaksanakan nilai-nilai prinsipil dalam organisasi. Pemimpin juga perlu berkomitmen terhadap nilai-nilai prinsipil tersebut dengan mewujudkannya ke dalam tindakan-tindakan nyata.
2. Secara keseluruhan, iklim organisasi di STIE Satu Nusa dapat dikategorikan baik, dengan nilai sebesar 77,75% dari yang diharapkan (100%). Iklim organisasi berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja dosen dan karyawan STIE Satu Nusa. Salah satu indikator dari iklim organisasi, yaitu pemberian imbalan/penghargaan (*reward*), perlu mendapat perhatian khusus dari STIE Satu Nusa, karena mendapat skor terendah dengan nilai 71,11%. Berdasarkan hasil deskripsi pernyataan responden tentang penghargaan, dapat diketahui bahwa dosen dan karyawan STIE Satu Nusa merasa termotivasi dengan adanya penghargaan yang diberikan terhadap hasil kerja mereka yang memuaskan. Oleh karena itu, STIE Satu Nusa dapat meningkatkan pemberian penghargaan/imbalan dalam rangka meningkatkan kinerja dosen dan karyawan STIE Satu Nusa.

Skor terendah kedua setelah indikator penghargaan ialah indikator tentang kejelasan keorganisasian dengan nilai 73,56%. Kejelasan keorganisasian (*organizational clarity*), maksudnya, ialah kejelasan tujuan dan kebijaksanaan

yang ditetapkan organisasi. STIE Satu Nusa dapat memperjelas tujuan dan kebijaksanaan yang ditetapkan organisasi, sehingga segala sesuatu dapat terorganisasi dengan baik dan jelas.

3. Secara keseluruhan, dari hasil sebaran kuesioner, kinerja dosen dan karyawan STIE Satu Nusa dapat dikatakan sangat baik dengan nilai sebesar 84,44% dari yang diharapkan (100%). Skor terendah terdapat pada indikator tentang kecakapan dengan nilai sebesar 83,78%. Dosen dan karyawan STIE Satu Nusa perlu meningkatkan kesanggupan dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepada mereka. Dosen dan karyawan STIE Satu Nusa juga perlu meningkatkan pengetahuan dan kemampuan yang memadai dalam bidang pekerjaan mereka.
4. Dari kedua variabel independen yang diteliti (kualitas kepemimpinan dan iklim organisasi), STIE Satu Nusa perlu memberi perhatian pada pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja dosen dan karyawan, terutama pada pemberian penghargaan (*reward*) dan kejelasan keorganisasian (*organizational clarity*). Meskipun secara bersama-sama, kualitas kepemimpinan dan iklim organisasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja dosen dan karyawan STIE Satu Nusa, ini tidak berarti kualitas kepemimpinan secara parsial memiliki pengaruh positif terhadap kinerja dosen dan karyawan STIE Satu Nusa. Hal ini disebabkan karena kualitas kepemimpinan tidak berpengaruh nyata terhadap kinerja dosen dan karyawan STIE Satu Nusa. Pengaruh keduanya (kualitas kepemimpinan dan iklim organisasi) terhadap kinerja dosen dan karyawan juga hanya mencerminkan

persentase sebesar 14,8%, sedangkan sisanya sebesar 85,2% dipengaruhi oleh faktor lain diluar dari penelitian ini. Bagi penelitian selanjutnya, penulis menyarankan agar peneliti dapat mencermati faktor lain yang lebih spesifik dan nyata/signifikan dalam memengaruhi kinerja dosen dan karyawan STIE Satu Nusa, sebagai saran misalnya: pemberian imbalan/penghargaan (*reward*).

5.3 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada ruang lingkup yang kecil, yaitu pada STIE Satu Nusa, dengan jumlah dosen dan karyawan yang dapat dijadikan responden ialah sebanyak 45 orang. Hasil penelitian ini hanya berlaku pada STIE Satu Nusa.