

## BAB V

### KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan temuan-temuan yang diperoleh dari hasil pengolahan dan analisis data serta uji hipotesis dari penelitian yang berjudul KINERJA PERGURUAN TINGGI AGAMA ISLAM (Studi Persepsi Dosen tentang Pengaruh Kepemimpinan, Iklim Organisasi, dan Komitmen Dosen terhadap Kinerja IAIN Sultan Thaha Saifuddin Jambi) maka penulis dapat mengambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan, iklim organisasi, komitmen dosen dan kinerja IAIN STS Jambi disimpulkan pada katagori sedang/cukup. Kepemimpinan, iklim organisasi, komitmen dosen memberi pengaruh/kontribusi signifikan terhadap kinerja IAIN STS Jambi. Maknanya adalah bahwa kinerja IAIN STS Jambi yang dipersepsi oleh responden mencakup dimensi, aspek-aspek dan indikator dari *student learning*, *student and stakeholder focused*, *faculty and staff*, *organizational effectiveness* dan *governance and responsibility* dipengaruhi secara signifikan oleh faktor kepemimpinan, iklim organisasi, komitmen dosen. Semakin tinggi kualitas kepemimpinan, iklim organisasi dan komitmen dosen maka semakin tinggi kinerja IAIN STS Jambi.
2. Kepemimpinan merupakan faktor penentu utama terhadap peningkatan kinerja dosen. Kualitas kepemimpinan unsur pimpinan perguruan tinggi agama Islam pada IAIN STS Jambi yang meliputi kepemimpinan struktural, partisipatif,

fasilitatif, suportif dan kepemimpinan situasional menjadi penentu utama bagi peningkatan kinerja IAIN STS Jambi. Ini berarti bahwa kepemimpinan yang kuat dari pimpinan dan pengelola perguruan tinggi agama Islam dengan menerapkan kepemimpinan struktural, partisipatif, fasilitatif, suportif dan kepemimpinan situasional akan memberikan pengaruh signifikan dan menjadi penentu utama bagi peningkatan kinerja IAIN STS Jambi. Semakin tinggi kualitas kepemimpinan maka semakin tinggi kinerja IAIN STS Jambi.

3. Kepemimpinan, iklim organisasi dan komitmen dosen secara parsial terbukti memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja IAIN STS Jambi. Kepemimpinan perguruan tinggi agama Islam memberikan pengaruh yang signifikan terhadap mutu kinerja dosen, demikian pula iklim organisasi yang kondusif serta tingginya komitmen dosen dalam melaksanakan Tri Dharma Perguruan Tinggi Agama Islam memberikan pengaruh yang signifikan terhadap mutu kinerja IAIN STS Jambi.
4. Kepemimpinan, iklim organisasi dan komitmen dosen secara simultan (bersama-sama) memberikan pengaruh yang signifikan terhadap mutu kinerja IAIN STS Jambi. Semakin tinggi kualitas kepemimpinan, iklim organisasi dan komitmen dosen maka semakin tinggi pengaruhnya terhadap mutu kinerja IAIN STS Jambi.
5. Untuk mengembangkan mutu kinerja IAIN STS Jambi salah satu model yang dapat dikembangkan adalah model pengembangan kinerja yang menempatkan kepemimpinan, iklim organisasi dan komitmen dosen secara produktif.

## B. Rekomendasi

Berkenaan dengan hasil penelitian, penulis ajukan rekomendasi yang dikaitkan dengan temuan-temuan yang perlu *di-follow up*, saran operasional yang berkaitan dengan variabel determinan, saran bagi pimpinan dan pengambil kebijakan di IAIN STS Jambi serta saran untuk peneliti lain yang mengkaji atau melakukan riset tentang kinerja di Perguruan Tinggi Agama Islam, sebagai berikut:

1. Rekomendasi yang berkenaan dengan temuan-temuan yang perlu *di-follow up* dan saran operasional yang berkaitan dengan variabel determinan penelitian:
  - a. Pada penelitian ini gambaran kepemimpinan, iklim organisasi dan komitmen dosen serta kinerja masih dikategorikan rata-rata sedang untuk semua dimensi variabel. Untuk meningkatkan kinerja IAIN STS Jambi diperlukan peningkatan kualitas kepemimpinan, iklim organisasi dan komitmen dosen secara sinergis dan signifikan melalui serangkaian upaya dan kebijakan pimpinan IAIN STS Jambi yang berbasis mutu kinerja. Salah satunya adalah melalui pengembangan dosen secara berkelanjutan seperti diklat, seminar, lokakarya, publikasi ilmiah, dll.
  - b. Pada penelitian ini, korelasi dan pengaruh parsial variabel kepemimpinan terhadap kinerja IAIN STS Jambi (17,2 %) kecil. Demikian pula dengan korelasi dan pengaruh parsial variabel iklim organisasi terhadap kinerja IAIN STS Jambi (26,1 %) dan pengaruh parsial variabel komitmen dosen terhadap kinerja IAIN STS Jambi (48,3 %) masih tergolong kecil. Hal tersebut dimungkinkan belum optimalnya kepemimpinan pimpinan IAIN

STS Jambi dalam menciptakan budaya dan iklim organisasi yang kondusif serta mempertahankannya secara berkelanjutan. Oleh karena itu, direkomendasikan agar pimpinan IAIN STS Jambi dan pengambil kebijakan serta semua *stakeholders* membangun dan memelihara serta mempertahankan budaya dan iklim organisasi yang kondusif serta mempertahankannya secara berkelanjutan guna menunjang pengembangan serta kemajuan IAIN STS Jambi di masa datang secara berkelanjutan.

c. Pada penelitian ini, gambaran kepemimpinan pada dimensi struktural paling rendah jika dibandingkan dengan dimensi lainnya. Oleh karena itu direkomendasikan agar pimpinan IAIN STS Jambi dan pengambil kebijakan serta semua *stakeholders* yang terkait dengan IAIN STS Jambi untuk mengembangkan pola-pola kepemimpinan struktural, seperti (1) mengambil tindakan yang cepat pada keputusan yang penting; (2) melatih pelimpahan wewenang dengan jelas dan tepat pada anggota dan staf; (3) menekankan tujuan dan hasil organisasi; (4) mengembangkan suatu falsafah yang terpadu sebagai dasar pembuatan keputusan; (5) memantau pelaksanaan dari keputusan; (6) menciptakan hubungan positif dengan kantor-kantor daerah dan masyarakat.

d. Pada penelitian ini, gambaran iklim organisasi pada dimensi psikologikal paling rendah jika dibandingkan dengan dimensi lainnya. Hal ini dimungkinkan belum optimalnya penciptaan dan pemeliharaan iklim organisasi yang kondusif yang mendorong dosen untuk berprestasi dan

meningkatkan mutu kinerjanya. Oleh karena itu direkomendasikan agar pimpinan IAIN STS Jambi dan pengambil kebijakan serta semua *stakeholders* yang terkait dengan IAIN STS Jambi untuk mengembangkan sikap tanggung jawab terhadap beban kerja, sikap otonom dalam berkinerja serta inovasi untuk memenuhi standar mutu disertai dengan pemberian penghargaan yang layak. Sebagaimana dikembangkan Steve Kelner (1990) dan Lussier (1996) sebagaimana dikutip oleh Barkah (2002) bahwa iklim organisasi yang mendukung kinerja organisasi diantaranya adalah adanya: a) *Flexibility conformity*, kondisi organisasi yang memberikan keleluasan bertindak bagi pegawai serta melakukan penyesuaian diri serta penghargaan terhadap tugas-tugas yang diberikan. Hal ini berkaitan dengan aturan yang ditetapkan organisasi, kebijakan dan prosedur yang ada. Penerimaan terhadap ide-ide yang baru merupakan nilai pendukung di dalam mengembangkan iklim organisasi yang kondusif demi tercapainya tujuan organisasi; b) *Responsibility*, rasa tanggung jawab atas hasil yang dicapai, c) *Standards*, organisasi memberikan perhatian kepada pelaksanaan tugas dengan baik, tujuan yang telah ditentukan serta toleransi terhadap kesalahan atau hal-hal yang kurang sesuai atau kurang baik; d) *Reward*, penghargaan dan pengakuan atas pekerjaan yang baik; e) *Clarity*, pegawai diajak untuk mengetahui apa yang diharapkan dari pekerjaan, peranan dan tujuan organisasi; f) *Tema Commitment*, perasaan bangga pegawai memiliki organisasi dan kesediaan untuk berusaha lebih saat dibutuhkan; g) *Struktur*, merupakan



tingkat paksaan yang dirasakan pegawai karena adanya peraturan dan prosedur yang terstruktur atau tersusun; h) *Warmt*, tingkat kepuasan pegawai yang dalam organisasi; i) *Support*, dukungan kepada pegawai di dalam melaksanakan tugas-tugas organisasi. Dukungan tersebut dapat berasal dari pimpinan ataupun rekan kerja; j) *Organizational identity and loyalty*, perasaan bangga akan keberadaannya dalam organisasi dan kesetiaan yang ditunjukkan selama masa kerjanya; dan k) *Risk*, pegawai diberi ruang untuk melakukan atau mengambil resiko dalam menjalankan tugas sebagai sebuah tantangan.

e. Pada penelitian ini, gambaran komitmen dosen pada dimensi *reward* paling rendah jika dibandingkan dengan dimensi lainnya. Oleh karena itu direkomendasikan agar pimpinan IAIN STS Jambi dan pengambil kebijakan serta semua *stakeholders* yang terkait dengan IAIN STS Jambi untuk mengkaji kebijakan meningkatkan yang berkaitan dengan sistem penghargaan dan pengakuan atas pekerjaan dan kinerja prestatif yang baik yang dilakukan dosen. Implikasinya untuk masa yang akan datang adalah bahwa peningkatan komitmen dosen harus mempertimbangkan aspek-aspek *Flexibility Conformity* (Penegakan aturan yang ditetapkan organisasi, Kebijakan dan Prosedur Yang Ada dan Penerimaan terhadap ide-ide yang baru); dimensi *Responsibility* (tanggung jawab), *Standards* (standar kerja), *Reward* (sistem penghargaan), *Clarity* (kejelasan tugas dan potret organisasi), *Commitment* (komitmen), Komitmen afektif (*affective commitment*),

Komitmen berkesinambungan (*continuance commitment*), Komitmen normatif (*normative commitment*), yang secara praktik akan mendorong peningkatan komitmen dosen dalam melaksanakan tri dharma PT secara maksimal.

- f. Pada penelitian ini, gambaran kinerja IAIN STS Jambi pada dimensi *student learning* paling rendah jika dibandingkan dengan dimensi lainnya. Oleh karena itu direkomendasikan agar pimpinan IAIN STS Jambi dan pengambil kebijakan serta semua *stakeholders* yang terkait dengan IAIN STS Jambi untuk meningkatkan mutu kinerja IAIN STS Jambi melalui serangkaian kegiatan dan kebijakan positif secara berkelanjutan.
2. Rekomendasi bagi peneliti lain yang mengkaji atau melakukan riset tentang kinerja dosen di Perguruan Tinggi:
  - a. Pada penelitian ini, penulis hanya membatasi pada variabel konseptual yang menentukan kinerja IAIN STS Jambi terbatas yaitu pada variabel bebas kepemimpinan, iklim organisasi dan komitmen dosen. Tentu masih banyak faktor yang ikut menentukan kinerja IAIN STS Jambi. Oleh karena itu, dalam upaya pengembangan kinerja IAIN STS Jambi direkomendasikan agar peneliti lain melakukan riset pada variabel serta dimensi yang tidak dilakukan dalam penelitian ini, sehingga hasil-hasil riset tentang pengembangan kinerja perguruan tinggi agama Islam di dalam negeri semakin kaya dan variatif.
  - b. Pada penelitian ini, penulis hanya membatasi pada variabel kontekstual terbatas yaitu kinerja pada IAIN STS Jambi. Oleh karena itu, dalam

upaya pengembangan kinerja direkomendasikan agar peneliti lain melakukan riset pada variabel kontekstual yang lebih luas dan pada perguruan tinggi yang berbeda serta dilakukan dalam konteks wilayah yang berbeda dan lebih luas, sehingga hasil-hasil riset tentang pengembangan kinerja perguruan tinggi agama Islam di dalam negeri semakin kaya dan variatif.

