

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini menyajikan kesimpulan hasil penelitian dan saran bagi praktisi dan pengembangan penelitian selanjutnya. Setelah penelitian membahas permasalahan yang ada dengan memperhatikan aspek-aspek teoritis dan pengolahan data yang terkumpul lalu menganalisis dan mencocokkan dengan teori penelitian terdahulu mengenai analisis pengaruh langsung dan tidak langsung gaya kepemimpinan terhadap kinerja dosen dengan budaya organisasi sebagai variabel pemediasi, maka dapat diambil kesimpulan dan saran sebagai berikut.

F. Kesimpulan

1. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap budaya organisasi, hal ini dibuktikan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $3,532 > 2,045$ dengan nilai *p value* $0,001 < 0,05$.
2. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen, hal ini dibuktikan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2,201 > 2,045$ dengan nilai *p value* $0,036 < 0,05$.
3. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen, hal ini dibuktikan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2,206 > 2,045$ dengan nilai *p value* $0,036 < 0,05$.

4. Gaya kepemimpinan berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja dosen melalui budaya organisasi sebagai variabel mediating, dan budaya organisasi mempunyai peran pemediasi penuh atau *full mediation effect*.

G. Saran

1. Bagi Universitas

- a) Penelitian ini menghasilkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap budaya organisasi. Oleh sebab itu pemimpin Universitas Katolik Widya Mandala Madiun diharapkan dapat meningkatkan efektifitas gaya kepemimpinannya dengan memperhatikan situasi, untuk dapat mempertahankan dan membangun budaya organisasi yang sehat yang dapat dilihat dari aspek: kebebasan menyatakan pendapat, tingkat perhatian terhadap unit atau departemen, penggunaan kekuasaan oleh atasan dengan batas-batas tertentu atau pertimbangan-pertimbangan tertentu, perlakuan terhadap anggota organisasi, keputusan yang obyektif dan kepedulian atasan terhadap waktu pribadi bawahan.
- b) Hasil penelitian ini juga menemukan bahwa gaya kepemimpinan juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen. Hal ini berarti dengan penggunaan gaya kepemimpinan yang efektif, akan meningkatkan kinerja dosen di Universitas Katolik Widya Mandala Madiun, oleh sebab itu pemimpin perlu mempertahankan dan

meningkatkan efektifitas gaya kepemimpinan tersebut sesuai dengan situasi.

- c) Penelitian ini juga menghasilkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen, sehingga pemimpin Universitas Katolik Widya Mandala perlu mempertahankan budaya organisasi untuk dapat meningkatkan kinerja dosen. Hal ini dikarenakan gaya kepemimpinan yang digunakan dapat memperkuat dan membentuk budaya organisasi yang sehat

2. Bagi Penelitian Selanjutnya

Penelitian selanjutnya sebaiknya menguji variabel lain yang dimungkinkan dapat berpengaruh terhadap kinerja, seperti pengembangan karyawan dan kepuasan kerja (Werther dan Davis (1986) dalam Maryani (2008:1031). Selain itu dalam penelitian selanjutnya sebaiknya menambah jumlah sampel atau memperluas jumlah organisasi yang diteliti untuk dapat melakukan generalisasi temuan pada berbagai organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2002. *Prosedur Penelitian*. Edisi Revisi V. Jakarta: Rineka Cipta.
- Effendi, Onong Uchjana. 1992. *Kepemimpinan dan Komunikasi*. Bandung: Mandar Maju.
- Gibson, L. James, et al. 1991. *Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses*. Jilid 1. Jakarta: Erlangga.
- Ghozali, Imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: BP Universitas Diponegoro.
- Mantauv, Citra Suci. 2014. "Kepuasan Kerja Merupakan Variabel Intervening Pengaruh Antara Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Empirik di Badan Penanggulangan Bencana)". *E-Jurnal Apresiasi Ekonomi Volume 2 Nomor 1 Januari 2014*. <http://stie-yappas.ac.id/e-jurnalapresiasiekonomi/215.pdf>. Diakses 7 Januari 2015.
- Marta, Ozzy Eka. 2011. Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasional terhadap Kinerja Organisasi: *Responsiveness* sebagai Variabel Intervening. Skripsi program Strata-1 Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro. <http://eprints.undip.ac.id/31002/1/Skripsi022.pdf>. Diakses 4 Agustus 2013.
- Maryani, dkk. 2011. "Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan serta Pengembangan Karyawan terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan pada Perusahaan Ritel di Sulawesi Selatan". *Jurnal Aplikasi Manajemen*. Vol.9.No.3. <http://www.jurnaljam.ub.ac.id/index.php/jam/article/view/386>. Diakses 29 November 2014.
- Mathis, Robert L dan John H. Jackson. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mas'ud, Fuad. 2004. *Survai Diagnosis Organisasional Konsep & Aplikasi*. Semarang: BP Universitas Diponegoro.
- Mulyono, Sugeng dan Jamal Abdul Nasir. 2012. "Memetakan Budaya Organisasi atas Dasar Gaya Kepemimpinan dan Pengaruhnya terhadap Kinerja Dosen". *Manajemen dan Bisnis Berkala Ilmiah*. Vol. 11. No. 2.

- Purwanto, Djoko. 2006. *Komunikasi Bisnis*. Edisi Ketiga. Jakarta: Erlangga.
- Riduwan. 2007. *Skala Pengukuran Variabel–variabel Penelitian*. Bandung: ALFABETA.
- Robbins, Stephen. 2002. *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi*. Edisi Kelima. Jakarta: Erlangga.
- Robbins, Stephen dan Timothy A.Judge. 2008. *Perilaku Organisasi*. Edisi 12. Jakarta: Salemba Empat.
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Solihin, Ismail. 2009. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Erlangga.
- Srimulyani, V. A. 2010. Antecedent Affective Commitment Dosen Tetap pada Perguruan Tinggi Swasta di Madiun, Ngawi, dan Ponorogo. *Widya Warta*. No. 01 Tahun XXXIV.
- Sugiyono, 2003. *Statistika untuk Penelitian*. Bandung : ALFABETA.
- Thoha, Miftah. 1995. *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Cetakan Keenam. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Thoyib, Armanu. 2005. “Hubungan Kepemimpinan, Budaya, Strategi, dan Kinerja: Pendekatan Konsep”. *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan*. Vol.7.No.1.
<http://cpanel.petra.ac.id/ejournal/index.php/man/article/view/16134/16126>.
Diakses 17 September 2014.
- Tumbol, Citra Leoni dkk. 2014. “Gaya Kepemimpinan Otokratis, Demokratik dan *Liassez Faire* terhadap Peningkatan Prestasi Kerja Karyawan pada KPP Pratama Manado”. *Jurnal EMBA*. Vol.2 No.1.
<http://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/3516/3044>.
Diakses 17 September 2014.
- Umar, Husein. 2000. *Riset Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Yukl, Gary. 2010. *Kepemimpinan dalam Organisasi*. Edisi Bahasa Indonesia. Jakarta: PT Indeks.