

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI, DAN SARAN

A. KESIMPULAN

Hasil penelitian ini memberi sejumlah informasi yang dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Sistem *reward* berpengaruh langsung terhadap tinggi rendahnya efektivitas kelembagaan. Temuan ini menyimpulkan bahwa hipotesis penelitian yang menyatakan Sistem *Reward* berpengaruh langsung terhadap efektivitas kelembagaan Sekolah Tinggi Agama Islam di Kota Binjai dapat diterima. Variabel sistem *reward* memiliki pengaruh sebesar 0,5% dan sisanya sebesar 99,5% ditentukan oleh sebab lain diluar sistem *reward*.
2. Sistem *reward* berpengaruh langsung terhadap tinggi rendahnya kepemimpinan transformasional. Temuan ini menyimpulkan bahwa hipotesis penelitian yang menyatakan Sistem *Reward* berpengaruh langsung terhadap kepemimpinan transformasional Sekolah Tinggi Agama Islam di Kota Binjai dapat diterima. Variabel sistem *reward* memiliki pengaruh sebesar 2,9% dan sisanya sebesar 97,1% ditentukan oleh sebab lain diluar sistem *reward*.
3. Budaya komunikasi berpengaruh langsung terhadap tinggi rendahnya kepemimpinan transformasional. Temuan ini menyimpulkan bahwa hipotesis penelitian yang menyatakan budaya komunikasi secara langsung berpengaruh terhadap kepemimpinan transformasional Sekolah Tinggi Agama Islam di Kota Binjai dapat diterima. Variabel budaya komunikasi memiliki pengaruh sebesar 2,3% dan sisanya sebesar 97,7% ditentukan oleh faktor lain diluar budaya komunikasi.
4. Motivasi intrinsik berpengaruh langsung terhadap tinggi rendahnya kepemimpinan transformasional. Temuan ini menyimpulkan bahwa hipotesis penelitian yang menyatakan motivasi intrinsik berpengaruh langsung terhadap kepemimpinan transformasional Sekolah Tinggi Agama Islam di Kota Binjai dapat diterima. Variabel motivasi intrinsik memiliki pengaruh sebesar 1,8% dan sisanya sebesar 98,2% ditentukan oleh faktor lain diluar motivasi intrinsik.

5. Motivasi intrinsik berpengaruh langsung terhadap tinggi rendahnya efektivitas kelembagaan. Temuan ini menyimpulkan bahwa hipotesis penelitian yang menyatakan motivasi intrinsik berpengaruh langsung terhadap efektivitas kelembagaan Sekolah Tinggi Agama Islam di Kota Binjai dapat diterima. Variabel motivasi intrinsik memiliki pengaruh sebesar 7% dan sisanya sebesar 93% ditentukan oleh faktor lain diluar motivasi intrinsik.
6. Sistem *reward* berpengaruh tidak langsung terhadap tinggi rendahnya efektivitas kelembagaan melalui kepemimpinan transformasional. Temuan ini menyimpulkan bahwa hipotesis penelitian yang menyatakan sistem *reward* berpengaruh tidak langsung terhadap efektivitas kelembagaan melalui kepemimpinan transformasional Sekolah Tinggi Agama Islam di Kota Binjai dapat diterima. Variabel sistem *reward* dan kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh sebesar 2,8% dan sisanya sebesar 97,2% ditentukan oleh faktor lain diluar sistem *reward* dan kepemimpinan transformasional.
7. Budaya komunikasi berpengaruh tidak langsung terhadap tinggi rendahnya efektivitas kelembagaan melalui kepemimpinan transformasional. Temuan ini menyimpulkan bahwa hipotesis penelitian yang menyatakan budaya komunikasi berpengaruh tidak langsung terhadap efektivitas kelembagaan melalui kepemimpinan transformasional Sekolah Tinggi Agama Islam di Kota Binjai dapat diterima. Variabel budaya komunikasi dan kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh sebesar 4,4% dan sisanya sebesar 95,6% ditentukan oleh faktor lain diluar budaya komunikasi dan kepemimpinan transformasional.
8. Motivasi Intrinsik berpengaruh tidak langsung terhadap tinggi rendahnya efektivitas kelembagaan melalui kepemimpinan transformasional. Temuan ini menyimpulkan bahwa hipotesis penelitian yang menyatakan motivasi intrinsik berpengaruh tidak langsung terhadap efektivitas kelembagaan melalui kepemimpinan transformasional Sekolah Tinggi Agama Islam di Kota Binjai dapat diterima. Variabel motivasi intrinsik dan kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh sebesar 2,1% dan sisanya sebesar 97,9% ditentukan oleh faktor lain diluar motivasi intrinsic dan kepemimpinan transformasional.

9. Sistem *reward*, budaya komunikasi, motivasi Intrinsik dan kepemimpinan transformasional berpengaruh langsung secara simultan terhadap tinggi rendahnya efektivitas kelembagaan. Temuan ini menyimpulkan bahwa hipotesis penelitian yang menyatakan sistem *reward*, budaya komunikasi, motivasi Intrinsik dan kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh simultan terhadap efektivitas kelembagaan Sekolah Tinggi Agama Islam di Kota Binjai dapat diterima. Variabel sistem *reward*, budaya komunikasi, motivasi Intrinsik dan kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh sebesar 9,7% dan sisanya sebesar 93% ditentukan oleh faktor lain diluar sistem *reward*, budaya komunikasi, motivasi Intrinsik dan kepemimpinan transformasional.

B. IMPLIKASI

Implikasi adalah suatu konsekuensi atau akibat langsung dari hasil penemuan suatu penelitian ilmiah. Implikasi penelitian ini yaitu implikasi secara teoritis maupun implikasi secara praktis

- **Implikasi Teoritis**

Hasil dari penelitian ini tentang pengaruh sistem *reward*, budaya komunikasi, motivasi intrinsik, kepemimpinan transformasional terhadap efektivitas kelembagaan Sekolah Tinggi Agama Islam di Kota Binjai. Berdasarkan rata-rata hitung skor pada variabel sistem *reward*, indikator yang paling rendah terdapat pada indikator bebas memiliki kewenangan dan mampu berinovasi. Hal ini terjadi karena *reward* yang berakibat dosen kurang memiliki inisiatif yang tinggi sehingga dalam berinovasi dosen cenderung merasa kurang mahir dan ahli menyalahi peraturan organisasi di perguruan tinggi. Hal ini berhubungan dengan variabel budaya komunikasi yaitu tentang hubungan yang kuat, pengelolaan konflik dan kolaborasi dan Inovasi. Ini juga menjadi perhatian karena nilai dari indikator ini rendah sehingga perlu adanya perhatian lebih dalam membuat kebijakan, karena dalam merumuskan peraturan dan strategi perguruan tinggi akan memberikan pengaruh yang besar terhadap efektivitas kelembagaan. Dalam variabel motivasi intrinsik hal

yang perlu diperhatikan yaitu indikator keinginan untuk mengembangkan diri, keinginan untuk berprestasi dan keinginan untuk meningkatkan kesejahteraan. Indikator indikator tersebut memiliki nilai yang rendah sehingga perlu adanya perhatian khusus. Dalam variabel kepemimpinan transformasional yang menjadi perhatian yaitu indikator komitmen afektif karena indikator ini memiliki nilai yang rendah dari indikator lainnya. Indikator ini harus diperhatikan karena kepemimpinan transformasional adalah salah satu pendukung dari peningkatan efektivitas kelembagaan.

- **Implikasi Praktis**

Implikasi Praktis Hasil penelitian ini digunakan sebagai masukan kepada Sekolah Tinggi Agama Islam di Kota Binjai khususnya dalam menentukan kebijakan yang tepat dan baik dalam mengelola kelembagaan di perguruan tingginya.

C. SARAN

Berdasarkan kesimpulan dan implikasi yang diperoleh dalam penelitian ini dapat disampaikan saran untuk :

1. Bagi dosen, agar dapat meningkatkan semangat kerjanya dari waktu ke waktu dengan terus meningkat kualitas kepribadian, kecerdasan emosional maupun kepuasan kerjanya.
2. Bagi pemimpin perguruan tinggi, hasil penelitian ini dapat menjadi bahan evaluasi dan mengoptimalkan efektivitas kelembagaan secara konsisten dan terus menerus melalui strategi : 1) Komunikasi Terbuka dan Jelas; 2) Memberikan Dukungan dan Penghargaan; 3) Mendorong Pengembangan Profesional; 4) Memberikan Sumber Daya dan Fasilitas; 5) Membangun Lingkungan Kerja Positif; 6) Memberikan Tanggung Jawab yang Tepat; dan 7) Memfasilitasi Kolaborasi dan Inovasi. Dengan menerapkan strategi-strategi ini, pimpinan lembaga dapat membantu meningkatkan efektivitas kelembagaan serta menciptakan lingkungan kerja yang positif, dan meningkatkan kualitas pendidikan di perguruan tinggi.
3. Bagi stakeholders dan pihak termasuk Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, Kantor Kementerian Agama, sebagai bahan pertimbangan dalam

pengambilan keputusan yang berhubungan dengan efektivitas kelembagaan yang ada di perguruan tinggi masing-masing. Berikut adalah beberapa upaya yang dapat dilakukan oleh untuk meningkatkan efektivitas kelembagaan antara lain : 1) Pelatihan dan Pengembangan Profesional; 2) Pemberian Insentif dan Penghargaan; 3) Pengakuan Profesional; 4) Peningkatan Kondisi Kerja; 5) Pengembangan Jaringan dan Kolaborasi.



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUMATERA UTARA MEDAN