

BAB V

KESIMPULAN, SARAN, DAN KETERBATASAN PENELITIAN

A. Kesimpulan

Kesimpulan yang dapat diperoleh berdasarkan hasil penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Kepemimpinan pada Universitas Kaltara dinilai oleh mayoritas dosen tergolong baik. Secara parsial, gaya kepemimpinan konsultatif memiliki pengaruh yang positif signifikan terhadap kepuasan kerja dosen Universitas Kaltara. Artinya, apabila kualitas gaya kepemimpinan konsultatif meningkat, maka kepuasan kerja dosen Universitas Kaltara akan meningkat.
2. Kompensasi pada Universitas Kaltara dinilai oleh mayoritas dosen tergolong baik. Secara parsial, kompensasi juga memiliki pengaruh yang positif signifikan terhadap kepuasan kerja dosen Universitas Kaltara. Hal ini menunjukkan bahwa apabila kompensasi meningkat, maka kepuasan kerja dosen Universitas Kaltara akan meningkat.
3. Mayoritas dosen di Universitas Kaltara puas terhadap pekerjaannya. Hasil uji F menunjukkan bahwa ada pengaruh yang positif signifikan secara simultan dari gaya kepemimpinan konsultatif dan kompensasi terhadap kepuasan kerja dosen pada Universitas Kaltara. Hal ini menunjukkan bahwa apabila kualitas gaya kepemimpinan konsultatif dan kompensasi meningkat secara bersamaan, maka kepuasan kerja dosen Universitas Kaltara akan meningkat.

Dengan adanya kepuasan internal dalam diri, dosen akan dapat meningkatkan kinerjanya menjadi lebih baik.

C. Saran

Saran yang dapat diberikan peneliti adalah sebagai berikut.

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor gaya kepemimpinan konsultatif pada Universitas Kaltara sudah tergolong baik. Akan tetapi hal ini perlu menjadi perhatian oleh pemimpin karena memiliki pengaruh yang positif signifikan terhadap kepuasan kerja dosen. Oleh karena itu, pemimpin pada Universitas Kaltara perlu untuk memperhatikan dan meningkatkan kualitas gaya kepemimpinan konsultatif sebagai faktor kesuksesan seorang pemimpin dalam meningkatkan kepuasan kerja dosen. Pimpinan dapat menginspirasi dosen, yaitu dengan memberikan semangat agar bersedia melakukan pekerjaannya dengan efektif. Dosen dapat diberikan inspirasi melalui kepribadian pimpinan, keteladanannya, dan pekerjaan yang dilakukannya secara sadar atau tidak sadar.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi pada Universitas Kaltara sudah tergolong baik, akan tetapi tentunya masih diperlukan perbaikan berkelanjutan mengingat masih terdapat beberapa hal yang menunjukkan kelemahan dalam sistem kompensasi tersebut. Oleh karena itu, Universitas Kaltara perlu memperhatikan dan melakukan upaya untuk dapat memperbaiki sistem kompensasi. Hal ini antara lain dapat dilakukan melalui pemberian

tunjangan anak, tunjangan hari raya, serta pemberian penghargaan kepada dosen yang memiliki prestasi baik.

3. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat melakukan penelitian lebih lanjut mengenai gaya kepemimpinan konsultatif, kompensasi, dan pengaruhnya terhadap kepuasan kerja. Pengembangan terhadap penelitian ini dapat dilakukan dengan menambah jumlah variabel penelitian, menambah jumlah subjek penelitian, atau membandingkan dengan lembaga pendidikan lainnya sehingga menghasilkan penelitian yang lebih baik lagi.

D. Keterbatasan

Penelitian ini telah diupayakan untuk dilaksanakan sebaik-baiknya. Namun demikian, tetap disadari bahwa penelitian ini masih memiliki beberapa keterbatasan. Keterbatasan pada penelitian ini antara lain sebagai berikut.

1. *Self Report*

Keterbatasan lain yaitu pengumpulan data penelitian berfokus pada penilaian diri sendiri oleh responden (*self-report*) mengenai sikap mereka terkait indikator-indikator gaya kepemimpinan konsultatif, kompensasi, dan kepuasan kerja, tanpa meninjau apakah sikap tersebut terealisasi atau sesuai dengan kondisi yang sebenarnya atau tidak. Selain itu, *self report* juga memiliki keterbatasan dalam kemampuan responden membaca dan memahami pernyataan, pandangan responden terhadap pernyataan, dan kemampuan responden untuk mengungkapkan semua keadaan pribadi sesuai dengan yang sesungguhnya. Dengan kelemahan tersebut, *self report*

memungkinkan responden untuk memberikan jawaban yang tidak sesuai dengan kondisi yang sebenarnya karena merasa takut dinilai oleh orang lain.

2. Kejadian Selama Penelitian

Meskipun penelitian ini telah dilakukan sesuai dengan kaidah-kaidah penelitian ilmiah, namun masih banyak kejadian yang sulit dikontrol. Kejadian tersebut antara lain adalah adanya dosen yang tidak masuk, sakit, ijin, dan lain sebagainya. Akibatnya, ada keterlambatan dari dosen tersebut dalam mengisi kuesioner penelitian. Selain itu, jawaban dari dosen kemungkinan dipengaruhi oleh faktor psikologisnya. Faktor inilah yang tidak dapat dihindari selama kegiatan penelitian.

3. Interaksi Dosen Selama Pengisian Kuesioner

Selama pelaksanaan penelitian, dosen tentunya juga saling berinteraksi. Interaksi tersebut menyebabkan dosen saling bertukar informasi mengenai pengisian kuesioner yang diberikan kepada dosen. Interaksi yang menyebabkan pertukaran jawaban antara dosen inilah yang tidak dapat dikontrol.