

BAB V

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan menganalisis faktor-faktor yang memengaruhi perempuan dalam menjalankan peran sebagai pemimpin strategis (*strategic leader*) pada universitas swasta di Sumatera Barat. Model penelitian menguji *Leadership Self-Efficacy*, Dukungan Organisasi, dan Budaya Masyarakat sebagai variabel bebas, serta Preferensi Yayasan dan Konflik Kerja-Keluarga sebagai variabel moderasi. Data dikumpulkan melalui kuesioner skala Likert lima poin dari 115 dosen perempuan pada universitas swasta di Sumatera Barat dengan tingkat pengembalian kuesioner 100%, kemudian dianalisis menggunakan PLS-SEM melalui SmartPLS 4.0.9.9. Model pengukuran telah memenuhi kriteria validitas konvergen, validitas diskriminan, dan reliabilitas pada seluruh konstruk, sedangkan model struktural memiliki R-Square sebesar 0,590 dengan R-Square Adjusted 0,547, yang berarti 59,00% variasi Kepemimpinan Strategis Perempuan dijelaskan oleh model dan 41,00% sisanya dijelaskan oleh faktor lain di luar model.

5.1.1. Kesimpulan Karakteristik Responden

Responden penelitian adalah 115 dosen perempuan universitas swasta di Sumatera Barat dengan karakteristik yang relatif homogen dan berada pada tahap karier yang matang. Mayoritas responden berusia 30–49 tahun (80,00%), dengan kelompok usia 30–39 tahun sebagai kelompok terbesar (40,87%), diikuti usia 40–49 tahun (39,13%). Sebagian besar responden berstatus menikah (89,57%), berpendidikan terakhir S2 (75,65%) dan S3 (24,35%), sehingga seluruh responden

telah memenuhi pendidikan minimal S2. Ditinjau dari jabatan fungsional, responden didominasi oleh Lektor (93,39%) dan Lektor Kepala (6,09%), tanpa responden berjabatan Asisten Ahli atau Guru Besar. Sebanyak 65,22% responden telah bekerja lebih dari sepuluh tahun, dan 85,22% telah pernah mengemban jabatan struktural, terutama pada tingkat program studi atau unit (40,00%), tingkat fakultas (23,48%), dan tingkat universitas (20,87%).

Kombinasi usia, pendidikan, jabatan fungsional, masa kerja, dan pengalaman struktural tersebut menunjukkan bahwa responden bukanlah dosen yang baru memulai karier, melainkan perempuan yang telah memiliki pengalaman akademik dan organisasi yang panjang. Karakteristik ini menjadikan responden relevan untuk mengukur kesiapan kepemimpinan strategis, sekaligus menjelaskan mengapa temuan penelitian mencerminkan realitas dosen perempuan yang benar-benar telah hidup dalam dinamika kepemimpinan di perguruan tinggi swasta.

5.1.2. Kesimpulan Pengujian Hipotesis

Ringkasan hasil pengujian sembilan hipotesis disajikan pada Tabel 5.1 berikut.

Tabel 5.1. Ringkasan Hasil Pengujian Hipotesis

Hipotesis	Hubungan	Koefisien	T-Statistik	P-Value	Keputusan
H1	LSE → KSP	0,647	9,369	0,000	Diterima
H2	DO → KSP	0,110	1,747	0,040	Diterima
H3	BM → KSP	0,056	0,692	0,244	Ditolak
H4	$PY \times LSE \rightarrow KSP$	0,062	0,865	0,194	Ditolak
H5	$PY \times DO \rightarrow KSP$	-0,044	0,539	0,295	Ditolak
H6	$PY \times BM \rightarrow KSP$	0,109	1,123	0,131	Ditolak
H7	$KKK \times LSE \rightarrow$	0,011	0,154	0,439	Ditolak

Hipotesis	Hubungan	Koefisien	T-Statistik	P-Value	Keputusan
	KSP				
H8	KKK × DO → KSP	-0,034	0,361	0,359	Ditolak
H9	KKK × BM → KSP	-0,030	0,334	0,369	Ditolak

Sumber: Data primer, diolah menggunakan SmartPLS 4.0.9.9.

Berdasarkan hasil pengujian tersebut, kesimpulan utama penelitian dirumuskan sebagai berikut.

1. *Leadership Self-Efficacy* terbukti menjadi faktor yang paling dominan dalam membentuk kesiapan perempuan menjadi pemimpin strategis (H1 diterima)

Hubungan LSE terhadap Kepemimpinan Strategis Perempuan memiliki koefisien jalur tertinggi di antara seluruh prediktor, yaitu 0,647 dengan t-statistik 9,369 dan p-value 0,000, serta didukung oleh kualitas pengukuran yang baik (AVE 0,581 dan Cronbach's Alpha 0,856). Temuan ini sejalan dengan *Self-Efficacy Theory* Bandura yang menegaskan bahwa keyakinan terhadap kemampuan diri memengaruhi motivasi, pilihan tindakan, dan ketangguhan dalam menghadapi hambatan (Konopaske, 2004). Hasil ini juga konsisten dengan riset Naseer et al. (2026) yang menemukan bahwa *self-efficacy* merupakan mekanisme penguatan kapasitas kepemimpinan perempuan di perguruan tinggi serta Wang dan Wareewanich (2024) yang menekankan perlunya program yang meningkatkan motivasi diri dan kapasitas kepemimpinan perempuan. Profil responden yang didominasi dosen berjabatan Lektor dengan masa kerja lebih dari sepuluh tahun dan pengalaman struktural (85,22%) memperkuat temuan ini, karena pengalaman panjang menjadi sumber *mastery experience* yang membentuk keyakinan diri kepemimpinan. Artinya, semakin tinggi keyakinan dosen

perempuan terhadap kemampuan dirinya memimpin, semakin besar peluangnya tampil sebagai pemimpin strategis.

2. Dukungan Organisasi terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepemimpinan Strategis Perempuan, tetapi kekuatannya jauh lebih kecil dibandingkan *Leadership Self-Efficacy* (H2 diterima).

Koefisien jalur DO sebesar 0,110 dengan p-value 0,040. Temuan ini menunjukkan bahwa dukungan organisasi berupa kesempatan pengembangan karier, perlakuan yang setara, dan komitmen pimpinan terhadap kesetaraan gender (DO9, DO8, dan DO3 merupakan indikator dengan persepsi tertinggi) berperan sebagai *enabler*, bukan *driver* utama kesiapan kepemimpinan perempuan (Mariyani et al., 2025). Analisis deskriptif menunjukkan bahwa bentuk dukungan yang paling lemah justru terdapat pada program mentoring (DO4, *mean* 3,32) dan penugasan manajerial (DO5, *mean* 3,33), sehingga dukungan organisasi masih normatif dan belum optimal pada tataran implementasi. Dengan demikian, organisasi perlu menyediakan kesempatan dan lingkungan yang mendukung, misalnya melalui program mentoring, sponsor, pengaturan kerja yang fleksibel, dan kesempatan yang setara bagi karier perempuan, tetapi perempuan tetap membutuhkan keyakinan diri untuk memanfaatkan kesempatan tersebut (Kyambade et al., 2024).

3. Budaya Masyarakat belum terbukti menjadi faktor penghambat langsung Kepemimpinan Strategis Perempuan pada universitas swasta di Sumatera Barat (H3 ditolak)

Koefisien jalur BM justru positif sebesar 0,056 dengan p-value 0,244, berlawanan dengan arah hipotesis yang memprediksi pengaruh negatif. Penolakan ini dapat dijelaskan oleh karakteristik responden yang berada pada tahap karier matang dan bekerja dalam lingkungan pendidikan tinggi yang profesional, sehingga penilaian terhadap kepemimpinan lebih banyak didasarkan pada kompetensi dan pengalaman daripada stereotip budaya. Analisis deskriptif juga menunjukkan bahwa budaya masyarakat bersifat ambivalen, dimana stereotip bahwa perempuan kurang cocok memimpin masih dirasakan (BM4, *mean* 3,96), tetapi dominasi laki-laki dalam menentukan pemimpin dinilai paling rendah (BM5, *mean* 3,15), dan pengakuan masyarakat terhadap kontribusi perempuan serta kearifan lokal dinilai cukup kuat. Temuan ini sejalan dengan Mikkonen et al.(2025) yang menemukan bahwa latar belakang profesional dan konteks negara lebih menentukan dibandingkan gender dalam persepsi tata kelola, Khan et al. (2024) yang menunjukkan hambatan perempuan bersifat berlapis sehingga budaya tidak berdiri sendiri, serta Mohebi et al.(2026) yang menemukan bahwa persepsi bias gender lebih ditentukan oleh jenis institusi dan konteks negara daripada norma budaya secara umum.

4. Preferensi Yayasan belum terbukti berperan sebagai moderator pada seluruh hubungan yang diuji (H4, H5, dan H6 ditolak).

Interaksi $PY \times LSE$ (0,062; $p = 0,194$), $PY \times DO$ (-0,044; $p = 0,295$), dan $PY \times BM$ (0,109; $p = 0,131$) seluruhnya tidak signifikan. Penolakan ini bukan disebabkan oleh lemahnya pengukuran, karena Preferensi Yayasan justru merupakan konstruk dengan kualitas pengukuran terbaik dalam model (AVE 0,621, Cronbach's Alpha 0,911, dan composite reliability 0,928), dan pengaruh

langsung PY terhadap KSP juga tidak signifikan (0,102; $p = 0,094$). Analisis deskriptif menunjukkan bahwa responden menilai yayasan relatif terbuka (PY1, *mean* 4,18; PY4, *mean* 4,16), sehingga variasi preferensi yayasan tidak cukup kuat untuk mengubah hubungan antara LSE, DO, atau BM dengan kepemimpinan strategis perempuan. Temuan ini sejalan dengan Mikkonen et al. (2025) yang menunjukkan bahwa variasi komposisi di tingkat *board* tidak otomatis menghasilkan perilaku kepemimpinan individu yang berbeda, serta Khan et al. (2024) yang menegaskan bahwa hambatan perempuan merupakan kombinasi faktor individu, institusional, dan organisasional. Dengan demikian, penguatan kepemimpinan perempuan tidak perlu menunggu perubahan kebijakan yayasan.

5. Konflik Kerja-Keluarga juga belum terbukti berperan sebagai moderator pada seluruh hubungan yang diuji (H7, H8, dan H9 ditolak)

Interaksi $KKK \times LSE$ (0,011; $p = 0,439$), $KKK \times DO$ ($-0,034$; $p = 0,359$), dan $KKK \times BM$ ($-0,030$; $p = 0,369$) seluruhnya tidak signifikan. Penting dicatat bahwa penolakan ini bukan karena responden tidak mengalami konflik peran—analisis deskriptif menunjukkan konflik kerja-keluarga justru dirasakan pada tingkat sedang hingga tinggi (rata-rata 3,91; TCR 78,09%) melainkan karena *Leadership Self-Efficacy* yang telah terbentuk stabil pada responden dengan karier matang tidak mudah digoyahkan oleh tekanan peran ganda. Profil responden yang mayoritas menikah (89,57%), berusia 30–49 tahun, dan telah bekerja lebih dari sepuluh tahun menunjukkan bahwa responden telah lama menjalani peran ganda dan mengembangkan strategi adaptif untuk mengelolanya. Temuan ini sejalan dengan Levy dan Myers (2022) yang menemukan bahwa *anticipated work-family conflict* tidak terbukti memoderasi hubungan antara prioritas hidup dan keyakinan

diri perempuan, Balogun (2023) yang menunjukkan bahwa konflik kerja–keluarga dan *self-efficacy* merupakan dua domain yang berbeda serta Lawson et al. (2023) yang menemukan bahwa dukungan atasan yang responsif terhadap kebutuhan keluarga hanya efektif menurunkan *work-to-life conflict* dan pengaruh lanjutannya tidak universal.

Secara keseluruhan, dari sembilan hipotesis yang diuji hanya dua hipotesis yang diterima, yaitu pengaruh *Leadership Self-Efficacy* dan Dukungan Organisasi terhadap Kepemimpinan Strategis Perempuan, dengan *Leadership Self-Efficacy* sebagai determinan yang paling dominan. Budaya Masyarakat serta kedua variabel moderasi, Preferensi Yayasan dan Konflik Kerja–Keluarga, belum terbukti menjadi faktor yang secara signifikan mengubah kesiapan perempuan menjadi pemimpin strategis pada konteks universitas swasta di Sumatera Barat.

5.2. Implikasi Penelitian

Hasil penelitian memberikan dasar bagi pengambilan keputusan manajerial dalam pengembangan Kepemimpinan Strategis Perempuan pada universitas swasta di Sumatera Barat. Implikasi penelitian difokuskan pada dua faktor yang terbukti berperan, yaitu *Leadership Self-Efficacy* dan Dukungan Organisasi. Penetapan prioritas kebijakan tidak hanya mempertimbangkan hasil pengujian hipotesis, tetapi juga karakteristik responden dan Tingkat Capaian Responden (TCR), sehingga rekomendasi yang diberikan sesuai dengan kondisi aktual dosen perempuan yang menjadi responden penelitian.

5.2.1 Implikasi

Hasil penelitian memberikan implikasi akademis bagi pengembangan kajian kepemimpinan strategis perempuan, khususnya dalam konteks perguruan

tinggi swasta. Temuan bahwa Leadership Self-Efficacy menjadi faktor yang paling kuat dalam mendorong Kepemimpinan Strategis Perempuan menunjukkan pentingnya menempatkan keyakinan individu terhadap kemampuan memimpin sebagai salah satu aspek utama dalam kajian kepemimpinan perempuan. Kemampuan akademik dan pengalaman kerja belum sepenuhnya menjelaskan kesiapan perempuan untuk menjalankan peran kepemimpinan strategis apabila tidak disertai keyakinan dalam mengambil keputusan, menghadapi tekanan, memengaruhi orang lain, serta menjalankan tanggung jawab kepemimpinan.

Temuan penelitian juga memperluas pemahaman akademis mengenai pentingnya keterkaitan antara faktor individual dan faktor organisasi dalam menjelaskan Kepemimpinan Strategis Perempuan. Dukungan Organisasi yang terbukti memberikan kontribusi terhadap Kepemimpinan Strategis Perempuan menunjukkan bahwa pengembangan kepemimpinan perempuan tidak cukup dikaji hanya dari karakteristik individu. Kajian akademik perlu mempertimbangkan bagaimana kebijakan, kesempatan pengembangan, dukungan pimpinan, serta lingkungan kerja dapat memberikan ruang bagi perempuan untuk membangun pengalaman dan kapasitas kepemimpinannya.

Secara akademis, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kajian kepemimpinan perempuan pada perguruan tinggi swasta perlu menggunakan pendekatan yang lebih terintegrasi antara aspek psikologis individu dan aspek organisasional. Leadership Self-Efficacy dapat dipahami sebagai sumber daya individual yang mendukung kesiapan perempuan untuk memimpin, sedangkan Dukungan Organisasi menjadi kondisi yang memungkinkan kapasitas tersebut berkembang dan digunakan dalam pelaksanaan tanggung jawab kepemimpinan

strategis. Keterkaitan kedua aspek tersebut dapat menjadi dasar bagi pengembangan model penelitian kepemimpinan perempuan yang lebih kontekstual dalam lingkungan pendidikan tinggi.

Hasil penelitian ini juga membuka ruang bagi penelitian selanjutnya untuk mengembangkan kajian Kepemimpinan Strategis Perempuan melalui pengujian faktor individual dan organisasional pada karakteristik institusi, wilayah, serta kelompok responden yang berbeda. Penelitian berikutnya dapat memperluas model dengan mempertimbangkan faktor lain yang relevan sehingga pemahaman akademis mengenai proses terbentuknya kepemimpinan strategis perempuan di perguruan tinggi dapat menjadi lebih komprehensif.

5.2.2 Implikasi Praktis

Temuan penelitian ini memberi masukan nyata bagi pihak-pihak berikut.

1. Bagi pimpinan universitas swasta (rektor, dekan, dan ketua program studi).

Karena keyakinan diri adalah faktor paling kuat, program pengembangan kepemimpinan perempuan harus diarahkan untuk membangun keyakinan diri. Caranya antara lain pelatihan kepemimpinan, pemberian tugas strategis, penugasan manajerial secara bertahap, dan kesempatan belajar dari tokoh perempuan yang sukses memimpin (Kyambade et al., 2024). Pengalaman langsung memimpin adalah sumber belajar paling ampuh untuk menumbuhkan keyakinan diri, sehingga perempuan perlu diberi kesempatan memimpin sejak dini.

2. Bagi universitas sebagai organisasi. Dukungan organisasi terbukti berpengaruh positif, tetapi masih kecil. Bentuk dukungan yang paling

lemah justru program mentoring (DO4, rata-rata 3,32) dan penugasan manajerial (DO5, rata-rata 3,33). Artinya, dukungan masih bersifat normatif dan belum berjalan nyata di lapangan. Karena itu, perguruan tinggi perlu membuat program mentoring yang teratur bagi dosen perempuan, jalur penugasan manajerial yang setara, pengaturan kerja yang fleksibel, dan kesempatan karier yang adil (Kyambade et al., 2024). Dukungan semacam ini terbukti membantu perempuan akademisi menyeimbangkan pekerjaan dan keluarga sambil mengembangkan karier (Mariyani et al., 2025).

3. Bagi yayasan, meskipun preferensi yayasan tidak terbukti sebagai moderator, yayasan tetap berwenang mengangkat dan memberhentikan pimpinan (Herri et al., 2016). Responden menilai yayasan cukup terbuka dan berbasis prestasi (PY1, rata-rata 4,18; PY4, rata-rata 4,16). Praktik baik ini perlu dipertahankan, terutama pada kesetaraan kesempatan dalam seleksi pemimpin. Hasil penelitian juga memberi sinyal bahwa pengembangan kepemimpinan perempuan tidak perlu menunggu perubahan kebijakan yayasan; yayasan cukup berperan menciptakan iklim kelembagaan yang mendukung.

4. Bagi atasan langsung, meskipun konflik kerja–keluarga tidak mengubah hubungan utama, beban peran ganda tetap nyata dirasakan responden. Atasan yang peka terhadap kebutuhan keluarga—misalnya memberi fleksibilitas waktu dan memahami tanggung jawab rumah tangga—dapat menurunkan konflik kerja–keluarga dosen perempuan (Lawson et al., 2023). Dukungan dari keluarga dan lingkungan kerja merupakan faktor

penting dalam menjaga keseimbangan kerja dan keluarga perempuan akademisi (Mariyani et al., 2025).

5. Bagi dosen perempuan sendiri. Keyakinan diri adalah modal utama yang harus terus dibangun. Perempuan yang yakin terhadap kemampuannya terbukti tetap mampu memimpin meskipun menghadapi stereotip budaya dan tuntutan peran ganda. Karena itu, dosen perempuan disarankan aktif mengambil kesempatan pengembangan diri, mencari mentor dan jaringan profesional, serta membangun rekam jejak kepemimpinan melalui berbagai penugasan yang tersedia (Wang & Wareewanich, 2024)
6. Bagi pembuat kebijakan (pemerintah dan Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi). Temuan ini memperkuat perlunya kebijakan yang mendorong kesetaraan gender di pendidikan tinggi, termasuk perguruan tinggi swasta. Kebijakan yang efektif tidak hanya menyentuh aspek budaya, tetapi juga membangun kapasitas individu perempuan dan memperkuat sistem organisasi secara bersamaan, karena hambatan kepemimpinan perempuan bersifat berlapis (Khan et al., 2024).

5.3. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan dalam menginterpretasikan hasil penelitian.

1. Penelitian ini menggunakan kuesioner persepsi yang diisi oleh sumber responden yang sama untuk mengukur seluruh variabel penelitian. Meskipun penelitian telah melakukan pemeriksaan terhadap potensi *common method bias*, penggunaan satu sumber data tetap membatasi

kemampuan penelitian untuk membandingkan persepsi responden dengan informasi dari pihak lain. Akibatnya, hasil penelitian lebih banyak menggambarkan persepsi dosen perempuan terhadap kondisi kepemimpinan, dukungan organisasi, budaya masyarakat, preferensi yayasan, dan konflik kerja–keluarga yang mereka alami, sehingga belum sepenuhnya mencerminkan pandangan dari pihak lain seperti pimpinan universitas, pengelola sumber daya manusia, maupun pengurus yayasan.

2. Responden penelitian hanya mencakup dosen perempuan dengan jabatan fungsional minimal Lektor pada universitas swasta di Sumatera Barat. Karakteristik institusi, sistem pengelolaan, budaya organisasi, dan pola hubungan dengan yayasan pada universitas swasta dapat berbeda dengan perguruan tinggi negeri maupun perguruan tinggi di wilayah lain. Akibatnya, hasil penelitian ini memiliki keterbatasan dalam generalisasi dan lebih tepat digunakan untuk menjelaskan kondisi kepemimpinan strategis perempuan pada konteks universitas swasta di Sumatera Barat.
3. Penelitian menggunakan desain *cross-sectional*, sehingga pengumpulan data dilakukan pada satu periode tertentu. Desain tersebut belum dapat menangkap perubahan keyakinan kepemimpinan, dukungan organisasi, kondisi keluarga, maupun perkembangan karier perempuan dari waktu ke waktu. Akibatnya, hasil penelitian lebih menggambarkan hubungan antarvariabel pada saat penelitian dilakukan dan belum dapat menjelaskan bagaimana hubungan tersebut berkembang dalam jangka panjang.
4. Pengukuran Preferensi Yayasan dan Konflik Kerja–Keluarga masih menggunakan indikator yang relatif umum. Padahal, karakteristik yayasan

maupun bentuk konflik kerja–keluarga yang dialami dosen perempuan dapat berbeda antarindividu dan antaruniversitas. Keterbatasan ini dapat menyebabkan variasi kondisi yang lebih spesifik belum sepenuhnya tertangkap oleh instrumen penelitian. Akibatnya, tidak signifikannya peran moderasi Preferensi Yayasan dan Konflik Kerja–Keluarga perlu ditafsirkan secara hati-hati karena mungkin berkaitan dengan kemampuan instrumen dalam menangkap variasi kedua konstruk tersebut.

5. Responden penelitian memiliki karakteristik yang cukup beragam dalam pengalaman struktural, masa kerja, kondisi keluarga, maupun lingkungan yayasan tempat mereka bekerja. Penelitian ini belum melakukan pengujian secara khusus terhadap perbedaan hubungan antarvariabel berdasarkan karakteristik tersebut. Akibatnya, kemungkinan adanya pola kepemimpinan yang berbeda pada kelompok responden tertentu belum dapat dijelaskan secara lebih mendalam.
6. Penelitian ini berfokus pada *Leadership Self-Efficacy*, Dukungan Organisasi, dan Budaya Masyarakat sebagai faktor yang berhubungan dengan Kepemimpinan Strategis Perempuan, dengan Preferensi Yayasan dan Konflik Kerja–Keluarga sebagai moderator. Model tersebut belum mencakup seluruh faktor yang mungkin berperan dalam perjalanan perempuan menuju kepemimpinan strategis. Akibatnya, masih terdapat bagian dari proses terbentuknya Kepemimpinan Strategis Perempuan yang belum dapat dijelaskan melalui model penelitian ini, terutama faktor yang berkaitan dengan pengalaman karier, jaringan profesional, dukungan

keluarga, karakteristik kepemimpinan, maupun proses pengambilan keputusan kelembagaan.

5.4 Saran Penelitian Selanjutnya

Berdasarkan keterbatasan penelitian yang telah dijelaskan, beberapa saran untuk penelitian selanjutnya adalah sebagai berikut.

1. Untuk menanggulangi keterbatasan penggunaan satu sumber data, penelitian selanjutnya disarankan menggunakan pendekatan *multi-source data*. Data dari dosen perempuan dapat dikombinasikan dengan informasi dari pimpinan universitas, pengelola sumber daya manusia, pengurus yayasan, maupun data objektif seperti riwayat jabatan, pengalaman manajerial, dan penugasan strategis. Penelitian selanjutnya juga dapat menggabungkan kuesioner dengan wawancara atau pendekatan kualitatif lainnya. Dengan demikian, hasil penelitian dapat memberikan gambaran yang lebih menyeluruh mengenai Kepemimpinan Strategis Perempuan dan tidak hanya didasarkan pada persepsi dari satu kelompok responden.
2. Berkaitan dengan keterbatasan cakupan responden, penelitian selanjutnya disarankan memperluas objek penelitian dengan melibatkan perguruan tinggi negeri, bentuk perguruan tinggi swasta selain universitas, atau perguruan tinggi di provinsi lain. Perluasan tersebut memungkinkan perbandingan antarjenis institusi dan antarwilayah, sehingga dapat diketahui apakah pola yang ditemukan pada universitas swasta di Sumatera Barat juga muncul pada konteks pendidikan tinggi yang berbeda.
3. Berkaitan dengan keterbatasan desain *cross-sectional*, penelitian selanjutnya disarankan menggunakan desain longitudinal atau panel.

Responden dapat diamati pada beberapa periode untuk melihat perkembangan *Leadership Self-Efficacy*, perubahan Dukungan Organisasi, dinamika Konflik Kerja–Keluarga, serta perkembangan perempuan menuju posisi kepemimpinan. Dengan demikian, penelitian selanjutnya dapat memberikan pemahaman yang lebih baik mengenai proses dan perubahan kepemimpinan perempuan dari waktu ke waktu.

4. Berkaitan dengan keterbatasan pengukuran Preferensi Yayasan dan Konflik Kerja–Keluarga, penelitian selanjutnya disarankan mengembangkan instrumen yang lebih spesifik sesuai dengan konteks universitas swasta. Preferensi Yayasan dapat dikembangkan dengan membedakan bentuk preferensi yang bersifat mendukung, netral, atau kurang mendukung terhadap kepemimpinan perempuan. Sementara itu, Konflik Kerja–Keluarga dapat diperdalam berdasarkan bentuk konflik waktu, tekanan, maupun perilaku. Pengukuran yang lebih rinci diharapkan dapat menangkap variasi kondisi responden dan memberikan pengujian moderasi yang lebih sensitif.
5. Berkaitan dengan keberagaman karakteristik responden, penelitian selanjutnya dapat melakukan analisis berdasarkan kelompok tertentu, seperti masa kerja, pengalaman jabatan struktural, usia, status perkawinan, jenis universitas, maupun karakteristik yayasan. Penelitian juga dapat memasukkan beberapa karakteristik tersebut sebagai variabel kontrol atau melakukan analisis multikelompok. Dengan demikian, dapat diketahui apakah hubungan antarvariabel berbeda pada kelompok perempuan dengan karakteristik tertentu.

6. Berkaitan dengan keterbatasan cakupan variabel dalam model penelitian, penelitian selanjutnya dapat mengembangkan model dengan memasukkan faktor lain yang relevan dengan perjalanan perempuan menuju kepemimpinan strategis. Faktor tersebut antara lain pengalaman manajerial, dukungan keluarga, jaringan profesional, mentoring, kesempatan pengembangan karier, karakteristik tata kelola institusi, atau variabel psikologis lainnya. Penelitian selanjutnya juga dapat menguji mekanisme hubungan yang berbeda, misalnya menempatkan *Leadership Self-Efficacy* sebagai variabel mediasi, sehingga dapat diperoleh pemahaman yang lebih lengkap mengenai bagaimana faktor organisasi dan lingkungan diterjemahkan menjadi kepemimpinan strategis perempuan.

