

## BAB V KESIMPULAN IMPLIKASI DAN SARAN

### A. Kesimpulan

Setelah selesai menguraikan hasil penelitian maka dapatlah dibuat beberapa kesimpulan, yaitu:

1. Terdapat (56,5%) ada sebagian besar Efektivitas Kinerja Dosen Universitas Darma Agung . Ini berarti kinerja dosen yang mengikuti peraturan UURI No.14 tahun 2005 tentang Guru Dan Dosen untuk melaksanakan pendidikan, penelitian, dan pengabdian pada masyarakat. Sedangkan disisi lain terdapat (43,5%) ada Efektivitas Kinerja Dosen Universitas Darma Agung, yaitu yang tidak melaksanakan pendidikan, penelitian, dan pengabdian pada masyarakat berdasarkan UURI No.14 tahun 2005. Dengan perbandingan persentase ini maka perlu di tingkatkan efektivitas kinerja dosen secara akademik yang mempedomani UURI No.14 tahun 2005 agar dapat tercapai hasil efektivitas kinerja dosen di Universitas Darma Agung Medan. .
2. Terdapat ada sebagian besar Pengaruh langsung Kepemimpinan, yaitu (55%). Tidak ada Pengaruh Kepemimpinan, yaitu (45%). Ini berarti semakin tinggi Pengaruh langsung Kepemimpinan maka semakin tinggi pula hasil terhadap Efektivitas Kinerja Dosen Universitas Darma Agung.

Disisi lain perbandingan persentase ini maka perlu di tingkatkan pengaruh Kepemimpinan agar dapat tercapai hasil terhadap efektivitas kinerja dosen Universitas Darma Agung Medan.

3. Terdapat ada sebagian besar Pengaruh Motivasi (56%). Tidak ada Pengaruh Motivasi yaitu (45%). Ini berarti semakin tinggi pengaruh Motivasi, maka semakin tinggi pula hasil terhadap Efektivitas Kinerja Dosen Universitas Darma Agung.

Dengan perbandingan persentase ini maka perlu di tingkatkan pengaruh Motivasi agar dapat tercapai hasil terhadap efektivitas kinerja dosen Universitas Darma Agung Medan.

4. Terdapat ada sebagian besar Pengaruh Kreativitas (56%). Tidak ada Pengaruh Kreativitas yaitu (44 %). Ini berarti semakin tinggi pengaruh Kreativitas, maka semakin tinggi pula Efektivitas Kinerja Dosen Universitas Darma Agung.

Dengan perbandingan persentase ini maka perlu di tingkatkan pengaruh Kreativitas agar dapat tercapai hasil terhadap efektivitas kinerja dosen Universitas Darma Agung Medan.

## **B. Implikasi**

Hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa implikasi yang diberikan di Universitas Darma Agung Medan sebagai upaya-upaya adalah berikut :

1. Pimpinan perguruan tinggi perlu meningkatkan kepemimpinan yang lebih baik lagi, karena kepemimpinan yang baik akan membangun kerjasama yang baik dan membuat seseorang akan lebih puas dengan pekerjaannya dalam organisasinya. Pimpinan perguruan tinggi sebelum mengambil keputusan dalam menyelesaikan masalah internal perlu mempertimbangkan

banyak hal dengan melibatkan pihak-pihak eksternal, sehingga hasil keputusan yang diambil menunjukkan mekanisme yang terprogram dan terencana, tanggap terhadap persoalan mempunyai perencanaan yang baik termasuk dalam pembuatan struktur organisasi dan mempunyai sistem dan prosedur yang merupakan bagian dari upaya meningkatkan efektivitas kinerja dosen .

2. Sebagai Pimpinan perguruan tinggi perlu membangun motivasi. Membangun motivasi yang lebih baik dalam bentuk eksternal maupun internal. Motivasi yang baik akan berdampak pada terciptanya hasil yang produktif bagi penyelesaian tanggungjawab pekerjaan. Secara psikologis pimpinan perguruan tinggi menyadari tentang motivasi, maka akan merasa puas dengan segala pekerjaannya dengan demikian perlu mengenali dan mengelola emosi dengan baik, pimpinan perguruan tinggi segera memperbaiki diri demi mencapai kemajuan yang lebih tinggi dengan menjalin hubungan yang lebih baik serta memperhatikan kebutuhan dalam melaksanakan tugas
3. Sebagai Pimpinan perguruan tinggi perlu menciptakan bagaimana kreativitas kinerja dosen itu dapat terbangun dengan baik, karena dosen yang kinerjanya kreatif akan semakin berani menghadapi tantangan. Oleh karena itu perlu meningkatkan kreativitas kinerja dosen baik dalam kebutuhan akademik maupun kebutuhan dalam pemenuhan sarana dan prasarana dalam proses pembelajaran. Dosen yang kurang terpenuhi kebutuhannya baik kebutuhan kreativitas dalam proses pembelajaran akan mengurangi semangat bekerjanya yang akibatnya kinerjanya juga akan berkurang, karena kinerja yang baik harus dibarengi dengan pemenuhan

kebutuhan kreativitas. Selain itu pimpinan perguruan tinggi perlu membangun keadilan, dan kebersamaan dalam pembagian tugas dan pekerjaan maupun pembagian insentif, karena orang yang tidak mendapat keadilan akan membuat seseorang tidak kreatif dengan sendirinya kinerjanya akan menurun dan sebaliknya perasaan adil akan membuat seseorang kreatif dalam pekerjaannya dengan demikian Efektifitas Kinerja Dosen juga akan semakin baik pula.

4. Dosen perlu memperbaiki efektifitas kinerjanya terhadap Kepemimpinan, Motivasi dan Kreativitas yaitu bagaimana menciptakan suatu inisiatif atau prakarsa dalam akademik dengan mepedomani peraturan UU RI No 14 tentang Guru dan Dosen sehingga dalam melaksanakan kinerja pendidikan, penelitian, dan pengabdian pada masyarakat akhirnya para mahasiswa tertarik terhadap materi dan penyampaian materi yang diberikan. Dengan menciptakan inisiatif mendorong mahasiswa tersebut akan lebih termotivasi dalam belajar yang pada akhirnya akan meningkatkan kualitasnya sendiri.
5. Dengan keempat Implikasi diatas dapatlah menghasilkan pengaruh Kepemimpinan Motivasi dan Kreativitas terhadap Eektivitas Kinerja Dosen Universitas Darma Agung Medan yang berjalan lancar secara efektif dari hasil sistem itu sendiri yaitu dengan dilaksanakannya landasan utama UURI No.14 tahun 2005 tentang Guru Dan Dosen. Sehingga sistem yang akan dikembangkan Universitas Darma Agung tidak kehilangan eksistensi dan hakikat yaitu: Melaksanakan pendidikan, penelitian, dan pengabdian pada masyarakat sebagai fungsi Tri Darma Perguruan Tinggi.

### C. Saran

Dari kesimpulan dan implikasi diatas beberapa saran sebagai berikut:

Universitas Darma Agung Medan tenang:

1. Kinerja Dosen yang tidak melaksanaka pendidikan, penelitian, dan pengabdian pada masyarakat sebaiknya melakukan faktor-faktor akademik berdasarkan UURI No.14 tahun 2005 tentang Guru Dan Dosen guna pencapaian hasil efektivitas kinerja dosen.
2. Kepemimpinan sebaiknya perlu di tingkatkan secara akademik dan UURI No.14 tahun 2005 tentang Guru Dan Dosen guna pencapaian hasil efektivitas kinerja dosen secara efektif.
3. Motivasi sebaiknya perlu di tingkatkan secara akademik guna pencapaian hasil efektivitas kinerja dosen secara efektif.
4. Kreativitas sebaiknya perlu di tingkatkan secara akademik guna pencapaian hasil efektivitas kinerja dosen secara efektif.
5. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Kreativitas terhadap Efektivitas Kinerja Dosen di Universitas Darma Agung Medan akan meningkat jika perlu pengaruh Rektor ditingkatkan juga.
6. Peneliti lain agar dapat menjadi bahan pertimbangan dalam mengembangkan penelitian tentang bagaimana meningkatkan Efektivitas Kinerja Dosen diluar variabel Kepemimpinan, Motivasi dan Kreativitas.

Kopertis tentang

1. Kepemimpinan, sebaiknya Kopertis membangun kepemimpinan yang baik, mempunyai komitmen dan melaksanakannya secara konsisten, misalnya dalam pengangkatan jabatan pimpinan perguruan tinggi dengan memperhatikan prestasi yang dimiliki oleh calon pimpinan perguruan

tinggi. Untuk mengangkat terlebih dahulu mengadakan mengukur kemampuan pimpinan perguruan tinggi tersebut, agar dalam melaksanakan tugas nantinya menunjukkan efektivitas kinerjanya yang baik.

2. Motivasi, sebaiknya Kopertis memperhatikan Dosen yang berprestasi dan diberi Motivasi terhadap Efektivitas Kenaikan Pangkat/Jabatan Fungsional agar dapat tetap menunjukkan hasil Efektifitas Kinerja Dosen yang efektif.
3. Kreativitas, sebaiknya Kopertis memberikan/memperhatikan kreativitas Dosen melalui peningkatan pengetahuan yaitu dengan melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi (S.2 dan S.3) dan memberikan rasa adil dan kebersamaan, agar dosen tersebut agar dalam melaksanakan tugas nantinya menunjukkan efektivitas kinerjanya yang baik.

#### Pimpinan Perguruan Tinggi tentang

1. Kepemimpinan perlu dikembangkan/tingkatkan kearah yang lebih baik, sebaiknya pimpinan perguruan tinggi dalam pengambilan keputusan mempertinggi budaya partisipatif dengan cara mengikutsertakan pihak-pihak terkait seperti anggota Senat, dosen, pegawai. Sehingga akan mempertinggi rasa tanggung jawab terhadap hasil keputusan yang dibuat, misalnya dalam pengangkatan tugas tambahan dosen, dana partisipasi, serta pemasaran output.
2. Motivasi, sebaiknya pimpinan perguruan tinggi meningkatkan motivasi kerja dalam melaksanakan tugas misalnya dalam memberi nasehat, pengarahan atau dalam pemberian tugas kepada dosen terlebih dahulu memahami perasaan dosen tersebut, jangan dengan nada yang keras atau emosi yang tinggi sehingga dosen tersebut tidak tersinggung dengan

demikian dosen tersebut merasa tidak dirugikan tetapi sebaliknya justru diuntungkan sehingga arahan atau tugas yang diberikan tersebut efektif.

3. Kreativitas, pimpinan perguruan tinggi sebaiknya dapat meningkatkan kemampuan dosen untuk menciptakan sesuatu yang baru (gagasan/karya nyata).

Dosen tentang

1. Kepemimpinan, sebaiknya dosen konsisten mengikuti dan melaksanakan kepemimpinan yang telah dibuat oleh perguruan tinggi, misalnya patuh terhadap aturan-aturan yang sudah dibuat tidak menempatkan kepentingan pribadi atau keluarga di atas kepentingan pendidikan sehingga melanggar aturan-aturan yang sudah dibuat dengan beralaskan kepentingan keluarga.
2. Motivasi, sebaiknya dosen perlu membangun motivasi yang lebih baik dalam bentuk eksternal maupun internal. Motivasi yang baik akan berdampak pada terciptanya hasil yang produktif bagi penyelesaian tanggungjawab pekerjaan.
3. Kreativitas dosen yang sudah terpuaskan kebutuhannya sebaiknya melaksanakan efektivitas kinerjanya yang baik karena haknya sudah terpenuhi oleh karena itu kewajibannya pun harus dilaksanakan agar terjadi keseimbangan antara hak dan kewajiban. Selain itu juga dosen harus menyadari tanggung jawabnya terhadap dunia pendidikan melalui pembelajaran terhadap mahasiswa sehingga efektivitas kinerjanya akan nampak lebih baik.