

## BAB V

### KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan uraian-uraian terdahulu dan hasil analisis data serta pembahasan hasil penelitian yang dilakukan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

**Pertama.** Kepemimpinan berpengaruh langsung positif terhadap manajemen personalia. Dengan perkataan lain, semakin baik kepemimpinan, makin baik manajemen personalia.

**Kedua.** Kepemimpinan berpengaruh langsung positif terhadap budaya organisasi. Dengan perkataan lain, semakin baik kepemimpinan, makin kuat budaya organisasi.

**Ketiga.** Kepemimpinan berpengaruh langsung positif terhadap kepuasan kerja. Dengan perkataan lain, semakin baik kepemimpinan, makin tinggi kepuasan kerja.

**Keempat.** Kepemimpinan berpengaruh langsung positif terhadap komitmen organisasi. Dengan perkataan lain, semakin baik kepemimpinan, makin tinggi komitmen kerja organisasi.

**Kelima.** Kepemimpinan berpengaruh langsung positif terhadap kinerja. Dengan perkataan lain, semakin baik kepemimpinan, makin tinggi kinerja.

**Keenam.** Manajemen personalia berpengaruh langsung positif terhadap budaya organisasi. Dengan perkataan lain, semakin baik manajemen personalia, makin kuat budaya organisasi.

**Ketujuh.** Manajemen personalia berpengaruh langsung positif terhadap kepuasan kerja. Dengan perkataan lain, semakin baik manajemen personalia, makin tinggi kepuasan kerja.

**Kedelapan.** Manajemen personalia berpengaruh langsung positif terhadap komitmen organisasi. Dengan perkataan lain, semakin baik manajemen personalia, makin tinggi komitmen organisasi.

**Kesembilan.** Manajemen personalia berpengaruh langsung positif terhadap kinerja. Dengan perkataan lain, semakin baik manajemen personalia, makin tinggi kinerja.

**Kesepuluh.** Budaya organisasi berpengaruh langsung positif terhadap kepuasan kerja. Dengan perkataan lain, semakin kuat budaya organisasi, makin tinggi kepuasan kerja.

**Kesebelas.** Budaya organisasi berpengaruh langsung positif terhadap komitmen organisasi. Dengan perkataan lain, semakin kuat budaya organisasi, makin tinggi komitmen organisasi.

**Keduabelas.** Budaya organisasi berpengaruh langsung positif terhadap kinerja. Dengan perkataan lain, semakin kuat budaya organisasi, makin tinggi kinerja.

**Ketigabelas.** Kepuasan kerja berpengaruh langsung positif terhadap komitmen organisasi. Dengan perkataan lain, semakin baik kepuasan kerja, makin tinggi komitmen organisasi.

**Keempatbelas.** Kepuasan kerja berpengaruh langsung positif terhadap kinerja. Dengan perkataan lain, semakin baik kepuasan kerja, makin tinggi kinerja.

**Kelimabelas.** Komitmen organisasi berpengaruh langsung positif terhadap kinerja. Dengan perkataan lain, semakin tinggi komitmen organisasi makin tinggi kinerja.

Berdasarkan temuan penelitian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa variabel kinerja dapat dipengaruhi oleh variabel kepemimpinan, manajemen personalia, budaya organisasi, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi.

## B. Implikasi

Berdasarkan kesimpulan tersebut, maka harus dilakukan peningkatan kinerja dosen melalui organisasi (1) pengoptimalan kepemimpinan, (2) perbaikan manajemen personalia, (3) pengembangan budaya organisasi, (4) peningkatan kepuasan kerja, dan (5) peningkatan komitmen organisasi.



### 1. Implikasi Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh bahwa kepemimpinan ketua jurusan, manajemen personalia, budaya organisasi, kepuasan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh langsung positif terhadap kinerja. Ini menunjukkan bahwa kinerja dapat ditingkatkan bila kepemimpinan ketua jurusan, manajemen personalia, budaya organisasi, kepuasan kerja dan komitmen organisasi ditingkatkan. Hasil temuan dalam penelitian ini, yang diperoleh konsisten dengan model teoritik yang digunakan. Hasil temuan ini diharapkan dapat digunakan sebagai acuan untuk penelitian yang relevan dikemudian hari, khususnya yang berkaitan dengan kinerja.

### 2. Implikasi Teoritis

Peningkatan kinerja secara teoritis dapat dilakukan dengan meningkatkan penerapan aspek-aspek bidang pendidikan dan pengajaran, penelitian, pengabdian kepada masyarakat, dan pembimbingan mahasiswa.

Peningkatan kepemimpinan ketua jurusan dapat dilakukan dengan meningkatkan aspek-aspek pelaksanaan visi dan misi, memberdayakan dosen, pembimbingan dan pengarahan, pengelolaan administrasi, perbaikan dan pengembangan.

Peningkatan manajemen personalia dilakukan dengan meningkatkan aspek-aspek dalam penempatan, pengembangan, penghargaan, pengkaderan, dan tempat serta fasilitas kerja.

Peningkatan budaya organisasi dapat dilakukan dengan meningkatkan penerapan aspek-aspek inisiatif dalam pengambilan keputusan, menjalin kerja sama, komunikasi terhadap atasan, melakukan pengendalian, memberikan bantuan, meminta pengarahan dan dukungan dari atasan.

Peningkatan kepuasan kerja dapat dilakukan dengan meningkatkan penerapan aspek-aspek pemberian imbalan, penghargaan atas pekerjaan, peningkatan karier, suasana kerja dan dukungan teman kerja.

Peningkatan komitmen organisasi dapat dilakukan dengan meningkatkan penerapan aspek-aspek bekerja dengan baik, mempunyai rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan, loyal terhadap pekerjaannya, rasa bangga terhadap pekerjaan, dan kepedulian terhadap pekerjaan.

Hasil penelitian ini dapat menjadi khasanah ilmu pengetahuan dengan mempublikasikannya ke jurnal penelitian, penerbitan buku, dan diakses ke internet.

### 3. Implikasi Kebijakan

Berdasarkan kesimpulan dalam penelitian ini, maka diajukan implikasi kebijakan sebagai berikut:

- a. Upaya yang ditempuh untuk meningkatkan kepemimpinan ketua jurusan dapat dilakukan dengan pembinaan melalui pelatihan kepemimpinan, *workshop* yang relevan secara intensif.
- b. Menciptakan suasana kerja yang menyenangkan agar para dosen dapat melakukan tugasnya dengan penuh tanggung jawab dan memberikan pelayanan yang terbaik kepada pelanggannya. Suasana kerja tersebut memberikan kenyamanan dan kelegaan dalam melaksanakan tugas masing-masing dengan panduan visi dan strategi yang telah diciptakan bersama. Suasana kerja yang kondusif dibangun dengan proses secara bersama-sama, persaingan yang sehat, menghindarkan konflik dan stres melalui koordinasi yang teratur dan diarahkan pada proses keterbukaan melalui komunikasi yang sehat dan efektif secara berkelanjutan.
- c. Membina hubungan kerja sama yang baik antara sesama dosen, antara dosen dengan mahasiswa dan pegawai serta dosen melibatkan semua komponen di jurusan untuk membicarakan segala permasalahan dalam rangka memajukan dan meningkatkan kualitas jurusan, menumbuhkan rasa tanggung jawab secara maksimal dan sebaik-baiknya sehingga tercapai hasil yang optimal dalam tugasnya.
- d. Menjalin komunikasi informal antara pimpinan dengan para dosen melalui kegiatan-kegiatan sosial ataupun melakukan pertemuan bersama silaturahmi dengan keluarga, sehingga tercapai keterbuka-



an antara sesama dosen dan pimpinan untuk menciptakan hubungan kekeluargaan yang harmonis. Hal ini akan menciptakan suasana kerja ke arah yang lebih baik. Hal ini akan memberikan dampak positif terhadap peningkatan iklim kerja, sehingga dapat mendukung dosen dalam melaksanakan tugasnya dengan baik dan benar.

Penerapan budaya organisasi dapat ditingkatkan secara sistematis dan konsisten melalui sikap dan perilaku yang merujuk kepada peningkatan semangat kerja, disiplin, loyalitas, keterlibatan dan keberpihakan dalam organisasi, termasuk kesetiaan pada pekerjaan, kesediaan untuk tetap menjadi bagian dari jurusan, menerima tujuan dan norma-norma yang berlaku, mematuhi peraturan, berperan aktif dalam kegiatan, serta bertanggungjawab terhadap pekerjaan.

Upaya peningkatan kepuasan kerja dapat dilakukan antara lain:

1. Memberikan perhatian terhadap peningkatan karier/pangkat sehingga para dosen berusaha untuk melakukan pekerjaannya dengan baik.
2. Memberikan pujian secara lisan maupun tertulis bagi dosen yang melakukan tugasnya dengan baik dan disiplin.
3. Memberikan imbalan tambahan yang memadai, adil dan berkesinambungan bagi dosen yang berprestasi.

Upaya yang dapat dilakukan dalam peningkatan komitmen organisasi, yaitu:

1. Memberi kesempatan dan bantuan dana kepada dosen untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan yang berkaitan dengan bidang studi yang diajarkan.
2. Memberikan kesempatan untuk meningkatkan pengetahuan dan kemampuan bagi dosen dengan memberikan ijin mengikuti pendidikan lanjutan.
3. Memberikan perhatian yang simpatik terhadap masalah-masalah yang dihadapi dosen, khususnya peningkatan karier atau kenaikan pangkat.

### C. Saran

Berdasarkan kesimpulan dan implikasi yang telah disusun, dapat dikemukakan beberapa saran bagi institusi dan perorangan untuk mewujudkan peningkatan kinerja dosen, sebagai berikut:

#### a. Bagi Pimpinan Universitas Negeri Medan

1. Perlu menyusun kebijakan dan program pembinaan ketua jurusan dan dosen sebagai upaya pengoptimalan dan pengkondisian kepemimpinan yang tepat bagi ketua jurusan, perbaikan manajemen personalia, pengembangan budaya organisasi yang



kuat di Universitas Negeri Medan, peningkatan kepuasan kerja, peningkatan komitmen terhadap organisasi yang kuat dan peningkatan kinerja dosen seperti penyusunan rencana strategik, peningkatan Sumber Daya Manusia, pemantapan implementasi program sertifikasi uji kompetensi, pelatihan, *workshop* dan seminar bagi dosen. Melaku-kan monitoring dan evaluasi terhadap hasil implementasi kebijakan dan program tersebut sebagai umpan balik untuk penyempurnaan.

2. Sebagai masukan untuk dapat menyusun terobosan kebijakan dan program untuk peningkatan fasilitas (sarana dan prasarana) di Jurusan agar dapat mendukung pelaksanaan tugas pimpinan jurusan dan dosen, guna peningkatan kinerja dosen.

#### **b. Bagi Ketua Jurusan**

1. Perlu diberikan penghargaan dan insentif bagi ketua jurusan yang berprestasi, termasuk harus memprioritaskan untuk mengikuti sertifikasi dosen dan pertemuan-pertemuan ilmiah.
2. Perlu melakukan penilaian/evaluasi kinerja untuk kepentingan pengembangan karier ketua jurusan, sebagai persyaratan promosi jabatan yang berbasis kinerja.
3. Perlu melakukan pembinaan melalui diklat yang muatan materinya berkaitan dengan pengetahuan manajemen pendidikan, mengikuti

*workshop*, dan seminar guna peningkatan kepemimpinan dan kemampuan mengelola jurusan berbasis mutu pelayanan yang baik.

#### c. Bagi Dosen

1. Perlu memberikan contoh dan teladan kepada para mahasiswa, menunjukkan loyalitas terhadap organisasi, keterlibatan terhadap setiap jenis kegiatan, dan keberpihakan terhadap nilai, aturan, dan tujuan organisasi.
2. Perlu meningkatkan pengetahuan, kemampuan dan *leadership* melalui pelatihan, dan pendidikan yang relevan agar dapat memberikan pelayanan yang bermutu pada mahasiswanya.
3. Perlu bekerja lebih keras berdasarkan tupoksinya dan menjalin kerja sama dengan sesama dosen guna menambah wawasan dalam memberikan dan melakukan tugas-tugasnya sesuai dengan yang diharapkan.

#### d. Bagi Peneliti Berikutnya

Perlu mengadakan penelitian lanjutan, agar dapat menemukan hasil pembuktian bahwa kinerja dosen dapat dipengaruhi oleh variabel eksogen lain di luar kepemimpinan ketua jurusan, manajemen personalia, budaya organisasi, kepuasan kerja dan komitmen organisasi, karena masih banyak variabel lain yang berpengaruh

terhadap kinerja dosen, seperti perilaku inovatif, kecerdasan emosional, pengetahuan tentang manajemen, kemampuan mengelola pembelajaran, dan sebagainya.



THE  
*Character Building*  
UNIVERSITY