

## BAB V SIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

### A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, analisis dan pengujian hipotesis-hipotesis yang ada dalam penelitian ini, maka penulis dapat mengambil beberapa simpulan sebagai berikut :

Pertama terdapat pengaruh yang signifikan antara tindakan kompensasi dengan kinerja dosen FKIP Universitas Swasta di Kota Medan. Hal ini dibuktikan dengan koefisien pengaruh sebesar  $r_{y1} = 0,588$ . signifikannya telah diuji dengan menggunakan uji t dan hasilnya menunjukkan bahwa nilai  $t_{hitung}$  ( $6,129 > t_{tabel}$  ( $1,993$ ) pada alpha  $0,05$ ). Ini berarti bahwa tindakan kompensasi yang diterapkan mampu menunjang kinerja dosen FKIP, sehingga makin baik tindakan kompensasi maka semakin baik kinerja dosen FKIP Universitas Swasta di Kota Medan.

Kedua, terdapat pengaruh yang signifikan antara tindakan disiplin dengan kinerja dosen FKIP Universitas Swasta di Kota Medan. Hal ini dibuktikan dengan koefisien pengaruh sebesar  $r_{y2} = 0,502$ . signifikannya telah diuji dengan menggunakan uji t dan hasilnya menunjukkan bahwa nilai  $t_{hitung}$  ( $4,892 > t_{tabel}$  ( $1,993$ ) pada alpha  $0,05$ ). Artinya makin baik tindakan disiplin maka makin baik pula kinerja dosen FKIP Universitas Swasta di Kota Medan.

Ketiga, terdapat pengaruh yang signifikan antara tindakan kompensasi dan tindakan disiplin secara bersama-sama terhadap kinerja dosen FKIP Universitas Swasta di Kota Medan. Hal ini dibuktikan dengan hasil regresi ganda sebesar  $0,588$

dengan nilai positif dan berarti, kekuatan pengaruhnya ditunjukkan melalui koefisien  $F_{hit} = 29,120$ . Nilai  $F_{hit} = 29,120 >$  nilai  $F_{tabel} (3,128)$  pada  $\alpha = 0,05$ . Hal ini berarti tindakan kompensasi dan tindakan disiplin mampu menunjang peningkatan kinerja dosen, sehingga makin baik tindakan kompensasi dan tindakan disiplin maka makin baik pula kinerja dosen FKIP Universitas Swasta di Kota Medan..

## **B. Implikasi Hasil penelitian**

Implikasi hasil temuan ini diarahkan kepada pihak pimpinan perguruan tinggi yang sangat erat kaitannya dengan peningkatan kinerja dosen FKIP Universitas Swasta di Kota Medan meliputi :

### **1. Upaya peningkatan kinerja dosen melalui peningkatan tindakan kompensasi**

Upaya untuk meningkatkan kinerja dosen FKIP Universitas Swasta di Kota Medan melalui peningkatan tindakan kompensasi dapat dilakukan dengan cara meningkatkan kompensasi berupa insentif yang lebih baik, menghargai hasil kerja yang dilakukan dosen, sehingga dosen termotivasi untuk melakukan tugas dan tanggungjawabnya dengan maksimal.

Selain itu pihak pimpinan perlu melakukan penegasan terhadap implementasi peraturan-peraturan legal dalam proses perkuliahan. Artinya peraturan tidak bersifat subjektivitas atau fleksibel, peraturan tidak hanya berlaku kepada dosen saja akan tetapi semua jajaran di perguruan tinggi tersebut harus patuh terhadap legalitas hukum yang berlaku di perguruan tinggi tersebut. Cara lain yang harus dilakukan pimpinan adalah rekrutmen dosen yang memiliki legalitas formal yang sesuai antara dasain dan dasolen.

Dari berbagai upaya di atas, insentif yang sesuai, memotivasi atau memberikan penghargaan, akan menjadi mobilisator dalam menampilkan kinerja dosen yang profesional efektif dan situasional. Untuk itu tidak diragukan lagi akan kontribusi yang diberikan oleh tindakan kompensasi ini. Dengan demikian dapat ditegaskan bahwa semakin sesuai tindakan kompensasi semakin mempunyai implikasi terhadap kinerja dosen FKIP Universitas Swasta di Kota Medan.

## **2. Upaya peningkatan kinerja dosen melalui peningkatan tindakan disiplin**

Upaya peningkatan kinerja dosen melalui peningkatan tindakan disiplin dapat dilakukan dengan cara menerapkan secara tegas peraturan Universitas Swasta di Kota Medan (kampus), dengan menertibkan administrasi dosen, artinya setiap dosen harus mengisi daftar hadir dosen yang dilengkapi dengan batas mata kuliah yang disampaikan setiap mengadakan perkuliahan, kemudian dikembalikan oleh pihak fakultas untuk dijadikan bahan portofolio sebagai instrument penilaian terhadap kinerja dosen, sampai sejauhmana perkembangan kreativitas dosen dalam melakukan perkuliahannya.

Di samping itu, dosen harus melengkapi administrasi perkuliahan lain, seperti Satuan Acara Perkuliahan (SAP), yang setiap perkuliahan harus dijadikan acuan sistematika penyajian mata kuliah. Dosen juga harus mengikuti jadwal perkuliahan yang telah ditetapkan oleh pihak Universitas Swasta di Kota Medan, jika terjadi perubahan, dosen harus melaporkan kepada pihak fakultas secara khusus.

Upaya peningkatan kinerja dosen dapat juga dilakukan dengan cara mengimplementasi Tri Dharma Universitas Swasta di Kota Medan. Karena dengan

menerapkan Tri Dharma Universitas Swasta di Kota Medan, secara tidak langsung, dosen telah berupaya melakukan peningkatan kreativitas kerjanya, sehingga kinerja yang dilakukan dosen lebih optimal. Secara tegas, pihak Universitas Swasta di Kota Medan harus mewajibkan kepada semua dosen untuk melakukan salah satu isi Tri Dharma Universitas Swasta di Kota Medan tersebut, seperti melakukan pengabdian masyarakat atau melakukan penelitian yang diwajibkan satu tahun sekali harus dilaksanakan oleh dosen. Jika tidak maka dengan tegas pihak Universitas Swasta di Kota Medan harus mengambil tindakan terhadap dosen yang tidak mematuhi peraturan Universitas Swasta di Kota Medan tersebut.

Dari berbagai upaya di atas, jika dilaksanakan atau dipatuhi oleh dosen tentu saja akan memiliki pengaruh terhadap kinerja dosen, karena dosen yang mematuhi administrasi kampus dan melaksanakan Tri Dharma Universitas Swasta di Kota Medan sesuai dengan aturan kampus akan memiliki loyalitas dan kualitas kerja yang lebih optimal yang semuanya akan memberikan dampak positif terhadap perkembangan akademis dan sosial.

### **3. Upaya peningkatan kinerja dosen FKIP Universitas Swasta di Kota Medan melalui peningkatan tindakan kompensasi dan tindakan disiplin secara bersama-sama.**

Tindakan kompensasi dan tindakan disiplin secara bersama-sama memiliki hubungan dengan kinerja dosen FKIP Universitas Swasta di Kota Medan. Dengan demikian tindakan kompensasi dan tindakan disiplin perlu ditingkatkan sebagai upaya peningkatan kinerja dosen FKIP Universitas Swasta di Kota Medan.

Berdasarkan temuan penelitian di lapangan bahwa tindakan kompensasi memberikan kontribusi 25,30% terhadap kinerja dosen FKIP Universitas Swasta di Kota Medan, tindakan disiplin memberikan kontribusi 24,90% terhadap kinerja dosen FKIP Universitas Swasta di Kota Medan. Sedangkan secara bersama-sama tindakan kompensasi dan tindakan disiplin memberikan kontribusi sebesar 37,50 % terhadap kinerja dosen FKIP Universitas Swasta di Kota Medan.

Berdasarkan uraian di atas dapat dilihat bahwa ketiga variabel tersebut baik secara parsial maupun secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja dosen FKIP Universitas Swasta di Kota Medan. Oleh sebab itu bagi pihak pengelola Universitas Swasta di Kota Medan dan berbagai komponen masyarakat yang memiliki kepentingan terhadap pendidikan Universitas Swasta di Kota Medan untuk berpartisipasi dalam mengkaji dan mencari upaya-upaya apa saja yang dapat meningkatkan kedua variabel tersebut.

### **C. Saran-saran**

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan pada uraian di atas, ada beberapa hal yang peneliti dapat disarankan :

1. Kebijakan pengelola Universitas Swasta di Kota Medan, perlu lebih serius untuk meningkatkan kompensasi yang diberikan dosen prinsip keadilan, namun perlu juga adanya plus insentif jika dosen memiliki daya kreativitas yang tinggi dalam melakukan tugas dan tanggungjawabnya.



2. Kebijakan pengelola Universitas Swasta di Kota Medan sebaiknya memberlakukan tindakan disiplin, tidak ada pilih kasih terhadap pemberlakuan tindakan disiplin tersebut.
3. Kepada setiap dosen untuk mendapatkan kompensasi yang sesuai dengan harapan harus melakukan atau mematuhi peraturan kampus yang telah ditetapkan bersama, agar tujuan yang dicita-citakan oleh pihak perguruan tinggi akan dapat tercapai secara optimal.
4. Diharapkan kontribusi dari penelitian ini menambah khazanah pengetahuan tentang Tindakan Kompensasi, tindakan disiplin dan kinerja dosen FKIP Universitas Swasta di Kota Medan.
5. Kepada para peneliti yang melakukan penelitian yang sama tentang tindakan kompensasi dan tindakan disiplin serta kinerja dosen FKIP Universitas Swasta di Kota Medan, agar memperhatikan kelemahan-kelemahan dalam penelitian ini.