

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI, DAN SARAN

A. Kesimpulan Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan pada Bab IV, maka dapat disimpulkan:

1. Tingkat kecenderungan variabel kinerja dosen akademi kebidanan di kota Medan termasuk dalam kategori sedang, persepsi dosen terhadap kepemimpinan direktur termasuk dalam kategori tinggi, dan iklim kerja termasuk dalam kategori sedang.
2. Terdapat hubungan yang signifikan dan berarti antara persepsi dosen terhadap kepemimpinan direktur dengan kinerja dosen pada Akademi Kebidanan di Kota Medan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa persepsi dosen terhadap kepemimpinan direktur mempunyai pengaruh dengan kinerja dosen. Artinya semakin baik persepsi dosen terhadap kepemimpinan direktur maka semakin baik juga kinerja dosen akademi kebidanan di kota Medan.
3. Terdapat hubungan yang signifikan dan berarti antara iklim kerja dengan kinerja dosen pada Akademi Kebidanan di Kota Medan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa iklim kerja mempunyai pengaruh. Artinya semakin baik iklim kerja maka semakin baik juga kinerja dosen akademi kebidanan di kota Medan.

4. Terdapat hubungan yang signifikan dan berarti antara persepsi dosen terhadap kepemimpinan direktur dan iklim kerja dengan kinerja dosen pada Akademi Kebidanan di Kota Medan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa persepsi dosen terhadap kepemimpinan direktur dan iklim kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap kinerja dosen. Artinya semakin baik persepsi dosen terhadap kepemimpinan direktur dan iklim kerja maka semakin baik juga kinerja dosen akademi kebidanan di kota Medan.

B. Implikasi Penelitian

Implikasi penelitian dapat diberikan berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan penelitian, di antaranya:

1. Dengan diterimanya hipotesis pertama, maka upaya meningkatkan kinerja dosen adalah dengan meningkatkan persepsi dosen terhadap kepemimpinan direktur. Salah satu upaya yang dapat dilakukan direktur untuk menumbuhkan persepsi yang baik dari dosen adalah dengan membuat kebijakan yang sesuai dengan kebutuhan lingkungan kerja. Sebaiknya direktur tidak membuat keputusan yang memihak kepada seseorang atau sekelompok dosen tertentu karena hal itu akan membawa kepada kekecewaan dari dosen lainnya, serta akan berpengaruh buruk terhadap kepemimpinan direktur. Dengan baiknya direktur memimpin lingkungan kerjanya akan memberikan persepsi yang baik dari dosen sebagai bawahannya. Dengan baiknya kepemimpinan direktur akan dapat

meningkatkan kinerja dosen dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sehari-hari di kampus.

Beberapa upaya yang dapat dilakukan direktur untuk meningkatkan persepsi yang baik dari dosen, di antaranya: menjalin komunikasi yang baik dengan dosen, melihat kebutuhan dosen dalam pembelajaran di kelas, mengajukan kepada yayasan dalam peningkatan kesejahteraan dosen, menggelar dialog dengan dosen sebelum membuat keputusan, dan sebagainya.

2. Dengan diterimanya hipotesis kedua, maka upaya meningkatkan kinerja dosen adalah dengan menciptakan iklim kerja yang kondusif. Salah satu upaya yang dapat dilakukan adalah dengan menciptakan lingkungan yang saling mendukung satu sama lain di antara dosen. Untuk itu diperlukan peran serta dosen, ketua jurusan, dan lainnya untuk membuat program-program kerja bersama yang memberikan keuntungan kepada semua dosen. Perlu juga dijalin komunikasi yang baik pada seluruh dosen, agar tidak ada rasa curiga antara satu dosen dengan dosen lainnya, yang nantinya akan membawa kepada ketidakharmonisan di dalam bekerja. Dengan adanya upaya ini akan menciptakan iklim kerja yang kondusif bagi semua dosen, dan nantinya akan meningkatkan kinerja dosen dalam mengajar.

Beberapa hal yang dapat dilakukan dosen dalam menciptakan iklim kerja di antaranya: adanya jalinan komunikasi yang baik antara dosen dengan dosen, antara pimpinan dengan dosen, dan antara pegawai administrasi dengan dosen. Selain itu perlu dibuat wadah untuk mempertemukan/

mempersatukan setiap civitas akademika agar komunikasi di dalam kampus berjalan dengan baik. Selain itu, perlu upaya dari pihak yayasan untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif di dalam kampus, salah satunya dengan menerapkan aturan/ kebijakan saling menghormati dan menghargai di antara civitas akademika.

3. Dengan diterimanya hipotesis ketiga, maka upaya meningkatkan kinerja dosen adalah dengan meningkatkan persepsi dosen terhadap kepemimpinan direktur dan iklim kerja. Kinerja dosen sudah tentu dipengaruhi oleh kepemimpinan direktur dan iklim kerja di kampus. Semakin baik kepemimpinan direktur dalam membuat kebijakan serta didukung iklim kerja yang kondusif untuk bekerja akan sangat mendukung kinerja dosen dalam mengajar. Dengan dukungan kedua faktor tersebut, kinerja dosen akan dapat ditingkatkan.

Beberapa hal yang dapat dilakukan di antaranya: direktur perlu menjalin komunikasi yang baik dengan sesama civitas akademika, khususnya terhadap dosen, selain perlu diciptakan lingkungan kerja yang baik di dalam kampus.

C. Saran Penelitian

Berdasarkan kesimpulan, maka dapat diberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Untuk meningkatkan persepsi dosen terhadap kepemimpinan direktur, disarankan kepada dosen untuk melihat dengan lebih bijak setiap keputusan yang diputuskan direktur. Dosen diharapkan untuk tidak selalu memberikan respon negatif terhadap setiap keputusan direktur, sepanjang keputusan itu dilakukan dengan dasar yang benar dan untuk kemajuan institusi. Selain itu setiap dosen diharapkan dapat mengikuti aturan yang telah ditetapkan pihak pengelola perguruan tinggi, agar tidak merasa dikorbankan oleh kebijakan direktur. Hal ini mengingatkan direktur merupakan perpanjangan tangan pihak pengelola perguruan tinggi.
2. Untuk lebih meningkatkan iklim kerja kepada setiap dosen diharapkan keinginannya untuk bekerjasama dan menjalin komunikasi yang baik dengan dosen lainnya. Hal ini untuk menciptakan iklim kerja yang kondusif antar sesama dosen, baik itu di dalam maupun di luar kampus. Dengan baiknya iklim kerja yang ada di antara dosen, setiap dosen dapat menjalankan kerjanya dengan baik sesuai keahlian yang dimiliki masing-masing. Kemudian dengan terciptanya iklim kerja yang baik, akan memberikan kenyamanan kepada dosen untuk bekerja dan menjalankan aktivitas mengajarnya sehari-hari.
3. Untuk dapat meningkatkan kinerja dosen diharapkan kepada pihak pengelola perguruan tinggi dan direktur untuk terus memberikan motivasi

secara terus menerus. Selain itu dianjurkan kepada dosen untuk terus meningkatkan kemampuannya dalam mengajar. Hal yang harus dilakukan dosen di antaranya, mengikuti pelatihan dan mencari informasi yang sejalan dengan bidang keahliannya.

4. Perlu diadakan penelitian yang lebih lanjut tentang hubungan antara persepsi dosen terhadap kepemimpinan direktur dan iklim kerja dengan kinerja dosen guna memperluas hasil penelitian ini.

