

BAB V

SIMPULAN IMPLIKASI DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang diuraikan pada Bab IV, maka kesimpulan penelitian ini adalah sebagai berikut:

Pertama, Iklim Organisasi, Persepsi Dosen tentang Kepemimpinan Dekan dan Kepuasan Kerja mempunyai pengaruh langsung sebesar 53,1% terhadap Kinerja Dosen. Hal ini berarti kinerja dosen dipengaruhi secara langsung oleh besarnya koefisien variabel Iklim Organisasi, Persepsi Dosen tentang Kepemimpinan Dekan dan Kepuasan Kerja.

Kedua, Terdapat pengaruh langsung antara Iklim Organisasi terhadap Kinerja Dosen di Universitas Graha Nusantara Padangsidempuan sebesar 31,3%. Hal ini berarti kinerja dosen dipengaruhi secara langsung oleh besarnya koefisien variabel Iklim Organisasi.

Ketiga, Terdapat pengaruh langsung antara Persepsi Dosen tentang Kepemimpinan Dekan terhadap Kinerja Dosen di Universitas Graha Nusantara Padangsidempuan sebesar 33,6%. Hal ini berarti kinerja dosen dipengaruhi secara langsung oleh besarnya koefisien variabel Persepsi Dosen tentang Kepemimpinan Dekan.

Keempat, Terdapat pengaruh langsung antara Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Dosen di Universitas Graha Nusantara Padangsidempuan sebesar 25,5%. Hal ini berarti kinerja dosen dipengaruhi secara langsung oleh besarnya koefisien variabel Kepuasan Kerja.

Kelima, Terdapat pengaruh langsung antara Iklim Organisasi, Persepsi Dosen tentang Kepemimpinan Dekan terhadap Kepuasan Kerja Dosen di Universitas Graha Nusantara Padangsidempuan sebesar 54,9%. Hal ini berarti kepuasan kerja

dipengaruhi secara langsung oleh besarnya koefisien variabel Iklim Organisasi dan Persepsi Dosen tentang Kepemimpinan Dekan.

Keenam, Terdapat pengaruh langsung antara Iklim Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Dosen di Universitas Graha Nusantara Padangsidempuan sebesar 39,2%. Hal ini berarti kepuasan kerja dipengaruhi secara langsung oleh besarnya koefisien variabel Iklim Organisasi.

Ketujuh, Terdapat pengaruh langsung antara Persepsi Dosen tentang Kepemimpinan Dekan terhadap Kepuasan Kerja Dosen di Universitas Graha Nusantara Padangsidempuan sebesar 55,4%. Hal ini berarti kepuasan kerja dipengaruhi secara langsung oleh besarnya koefisien variabel Persepsi Dosen tentang Kepemimpinan Dekan.

B. Implikasi

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan penelitian, maka upaya-upaya yang diberikan sebagai implikasi penelitian adalah sebagai berikut:

1. Upaya peningkatan Kinerja Dosen melalui Iklim Organisasi.

Dekan perlu membangun Iklim Organisasi yang lebih baik lagi. Perlu membuat standar kinerja yang dinamis dan walaupun ada perubahan sebaiknya dikonsultasikan dengan dosen. Karena iklim yang baik akan membangun kerjasama yang baik yang dapat meningkatkan atau membuat seseorang akan lebih puas dengan pekerjaannya dalam organisasinya. Dekan 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 iklim organisasi. Iklim Organisasi yang baik akan membangun kerja sama dan hubungan yang baik sesama anggota dalam organisasi yang dapat mempengaruhi kepuasan tersendiri bagi anggota dan selanjutnya kinerjanya akan semakin baik pula.

2. Upaya peningkatan Kinerja Dosen melalui Persepsi Dosen tentang Kepemimpinan Dekan.
 - a. Penting bagi dekan sebagai pemimpin untuk menerapkan kemampuan untuk menggerakkan segala sumber yang ada pada fakultas. Apabila Dekan memiliki gaya kepemimpinan yang sesuai dengan situasional, maka dekan akan dapat memimpin fakultas dengan baik. Dalam meningkatkan kepemimpinan yang baik, seorang dekan perlu mengenali dan mengelola gaya kepemimpinan dengan tepat. Implikasinya dekan menunjukkan kewibawaannya sebagai seorang pemimpin di hadapan para dosen. Dalam hal ini sangat perlu untuk menggunakan berbagai gaya kepemimpinan situasional sesuai dengan keadaan dan kondisi fakultas yang di pimpinnya.
 - b. Dekan perlu melatih dan membiasakan diri untuk mendengarkan, mencari informasi yang jelas. Pada apa yang dihadapi perlu tegar dan tidak berhenti tetapi terus maju. Tindakan yang tidak emosional akan tampak ketika dekan tidak terburu-buru dalam bertindak, tetapi penuh pertimbangan.
 - c. Kopertis juga perlu secara terprogram menyelenggarakan pelatihan-pelatihan kepemimpinan. Bahkan dalam rekrutmen dan pengangkatan dekan perlu mempertimbangkan kemampuan yang dimiliki oleh dekan. Pelatihan-pelatihan yang dilaksanakan menyangkut keterampilan dalam menentukan gaya

kepemimpinan. Dengan demikian segala situasi dapat dihadapi dan permasalahan dapat diatasi dengan tepat dan proporsional.

2. Upaya peningkatan Kinerja Dosen melalui Kepuasan Kerja

Untuk meningkatkan Kinerja Dosen melalui Kepuasan Kerja, diperlukan upaya-upaya dari berbagai pihak:

Sebagai Dekan perlu menciptakan bagaimana kepuasan kerja dosen itu dapat terbangun dengan baik, karena dosen yang merasa puas, kinerjanya akan semakin baik pula. Dekan perlu memikirkan agar dosen nyaman dalam bekerja, kebutuhannya terpenuhi, perlu diberi penghargaan bagi yang berprestasi, memberikan rasa keadilan bagi setiap dosen, dan perlu membangun kerja sama yang baik. Dosen yang kurang terpenuhi kebutuhannya baik kebutuhan pendapatan maupun dalam proses pembelajaran akan mengurangi semangat bekerjanya yang akibatnya kinerjanya juga akan berkurang, karena kinerja yang baik harus dibarengi dengan pemenuhan kebutuhan, demikian kinerjanya akan semakin baik pula.

C. Saran

Berdasarkan kesimpulan dan implikasi, maka ada beberapa saran yang dikemukakan:

1. Disarankan kepada Dekan, sebaiknya perlu memiliki dan meningkatkan kualitas kepemimpinannya. Dekan dalam pengambilan keputusan mempertinggi partisipatif dengan cara mengikutsertakan pihak-pihak terkait seperti dosen dan pegawai. Keikutsertaan pihak-pihak terkait di atas akan mempertinggi rasa tanggung jawab terhadap hasil keputusan yang dibuat, misalnya dalam pengangkatan tugas tambahan dosen, dana partisipasi, serta pemasaran output. Dengan demikian persepsi dosen terhadap kepemimpinan

Dekan akan semakin baik sehingga dosen dapat menunjukkan kinerja yang baik pula.

2. Disarankan dosen mengelola tanggungjawab yang menjadi tugas untuk meningkatkan kinerjanya dengan menciptakan suasana kerja yang kondusif.
3. Disarankan kepada peneliti lain yaitu supaya dapat menjadi bahan pertimbangan baginya dalam mengembangkan penelitian tentang bagaimana meningkatkan kinerja dosen diluar variabel iklim organisasi, persepsi dosen tentang kepemimpinan dekan, dan kepuasan kerja.

