

## BAB V

### SIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

#### A. Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data, temuan dan pembahasan penelitian maka dapat diambil simpulan sebagai berikut:

**Pertama,** Terdapat pengaruh secara langsung budaya organisasi terhadap etika kerja Perguruan Tinggi Di Kota Sibolga Dan Kabupaten Tapanuli Tengah dengan nilai koefisien jalur yakni 0.63 dan besarnya sumbangan pengaruhnya yakni 40%. Hal ini berarti semakin tinggi dan positif budaya organisasi maka semakin tinggi pula pengaruhnya terhadap peningkatan etika kerja.

**Kedua,** Terdapat pengaruh secara langsung budaya organisasi terhadap kinerja dosen Perguruan Tinggi Di Kota Sibolga Dan Kabupaten Tapanuli Tengah dengan nilai koefisien jalur yakni 0.47 dan besarnya sumbangan pengaruhnya yakni 22%. Selain itu, besarnya sumbangan pengaruh tidak langsung melalui etika kerja terhadap kinerja dosen yakni 15%. Hal ini berarti semakin tinggi dan positif budaya organisasi maka semakin tinggi pula pengaruhnya terhadap peningkatan kinerja dosen.

**Ketiga,** Terdapat pengaruh secara langsung etika kerja terhadap kinerja dosen Perguruan Tinggi Di Kota Sibolga Dan Kabupaten Tapanuli Tengah dengan nilai koefisien jalur yakni 0.52 dan besarnya sumbangan pengaruhnya yakni 27%. Hal ini berarti semakin tinggi dan positif etika kerja maka semakin tinggi pula pengaruhnya terhadap peningkatan kinerja dosen.

## B. Implikasi

Terujinya hipotesis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi dan etika kerja dapat meningkatkan kinerja dosen. Temuan ini setidaknya membuktikan secara empiris bahwa budaya organisasi yang ada di perguruan tinggi dan etika kerja dosen merupakan faktor penting dan sangat menentukan dalam peningkatan kinerja dosen.

### 1. Upaya Peningkatan Kinerja Dosen Melalui Budaya Organisasi

Budaya organisasi sangat penting dalam meningkatkan kinerja dosen, untuk rektorat perguruan tinggi perlu menerapkan budaya organisasi yang dapat mencerminkan visi dan misi perguruan tinggi, menyepakati bersama ketentuan norma dan peraturan yang mendukung tujuan perguruan tinggi sebagai lembaga pendidikan profesional. Implementasi budaya organisasi ini misalnya secara terprogram perguruan tinggi lebih peka untuk melakukan kegiatan-kegiatan yang berkeahsanah untuk pendidikan dan meningkatkan kompetensi dosen dengan jalan menyelenggarakan pelatihan-pelatihan, mengadakan seminar, lokakarya, pelatihan penulisan karya ilmiah, mengadakan *workshop* dan pelatihan tentang cara-cara melakukan pengabdian pada masyarakat.

Pimpinan perguruan tinggi juga perlu memperhatikan tingkat pendidikan para dosennya dimana pada umumnya dosen yang ada di perguruan tinggi Sibolga dan Kabupaten Tapanuli Tengah masih berstrata S1, pimpinan perlu mengambil kebijakan untuk memberikan kesempatan pendidikan yang lebih tinggi lagi bagi dosen yang berprestasi dengan memberikan beasiswa ataupun kesempatan dosen untuk melanjutkan pendidikannya. Perwujudan budaya yang lain misalnya penerapan keadilan bagi seluruh dosen dalam pemberian

kepercayaan dan tanggung jawab kepada Dosen untuk melaksanakan atau mengelola tugasnya berdasarkan kemampuan yang dimiliki oleh Dosen dan jangan membebani kerja yang lebih besar atau diluar tanggungjawabnya. Melibatkan para Dosen untuk mengambil keputusan dalam hal yang menyangkut kebijakan-kebijakan, pemberian imbalan yang sesuai, penghargaan terhadap pekerjaan, fasilitas fisik maupun komunikasi yang menunjang terhadap kinerja yang diperlukan dalam menunjang proses belajar mengajar

## **2. Upaya Peningkatan Kinerja Dosen Melalui Etika Kerja**

Etikakerja juga merupakan faktor penting dengan etika para dosen memahami dan menyadari bagaimana seharusnya dosen bertindak sebagaimana dirinya sebagai pendidik profesional yang ditentukan oleh bermacam-macam norma yang menjadi kebiasaan dosen dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Dalam implementasinya, pembentukan etika kerja yang baik perlu ditumbuhkan dan dipelihara bukan hanya dari diri sendiri maupun dengan impuls dari pimpinan, rekan kerja, dan lingkungan. Pimpinan harus dapat membina, membimbing, mengarahkan, berkomunikasi dengan baik mengawasi para Dosen dalam pelaksanaan proses perkuliahan, serta mengambil keputusan yang dapat memotivasi dosen dalam usaha peningkatan mutu kinerja dosen. Sehingga dosen menyadari arti pentingnya etika dan mutu kerja baik yang dapat meningkatkan kinerjanya. Dalam berhubungan dengan rekan kerja juga, dosen berupaya berkomunikasi dengan etis antar sesama dosen dalam mengembangkan pendidikan dan metode perkuliahan yang terbaik. Dengan demikian, Dosen dapat benar-benar terbina sebagai team-work yang kompak dan solid untuk mencapai tujuan yang diharapkan.

### 3. Upaya Peningkatan Etika Kerja Melalui Budaya Organisasi

Upaya meningkatkan budaya organisasi adalah meningkatkan etika kerja. Budaya organisasi berhubungan dengan norma dan nilai yang disepakati bersama dan hal tersebut menjwai organisasi dalam menjalankan aktivitasnya. Perwujudan budaya organisasi yang menjwai profesionalitas dalam bekerja dan semangat kerja yang berkualitas maka jika ditanamkan dengan kuat dalam kehidupan berorganisasi maka akan terbentuk Etika kerja dimana dalam diri setiap anggota organisasi yang didasari juga dengan aturan-aturan, nilai, norma yang diinginkan guna menunjang kinerja terbaik akhirnya muncullah energi yang positif, etika yang positif, dan perilaku yang positif serta memiliki semangat yang tinggi.

Dalam hal ini, dengan budaya organisasi yang dapat menciptakan suasana kerja yang kondusif karena adanya rasa aman dan nyaman dalam bekerja, sehingga dapat mengembangkan potensi seseorang dalam berfikir, berkarya serta berprestasi untuk mencapai tujuan. Selain itu adanya pengarahan dan penjelasan budaya organisasi dari pimpinan perguruan tinggi langsung sehingga para dosen dan pegawai lainnya dapat memahami dan menanamkan kuat dalam hatinya bekerja profesional yang beretika sehingga dosen dalam perilakunya dapat memberikan pembelajaran yang dapat memberikan kualitas dalam perkuliahan.

THE  
*Character Building*  
UNIVERSITY



### C. Saran

Saran-saran yang dapat disampaikan sehubungan dengan temuan hasil penelitian ini adalah:

1. Disarankan bagi pimpinan (rektor) di perguruan tinggi di Sibolga dan Tapanuli Tengah untuk mampu meningkatkan budaya organisasi di lembaga yang dipimpinnya dengan cara pimpinan perguruan tinggi bekerja keras untuk dapat menciptakan suatu tatanan nilai dan norma yang dapat mendukung kemajuan dan kreativitas para dosen dalam bekerja yang dapat meresap ke seluruh anggota baik dengan kekuatan ataupun sukarela, memberikan teladan yang baik, mewujudkan kondisi-kondisi kerja yang kondusif, melibatkan dosen dalam setiap pengambilan keputusan untuk mengembangkan kemajuan perguruan tinggi sehingga para dosen dan pegawai lainnya terbiasa untuk bekerja keras dan selalu ingat visi dan misi perguruan tinggi serta merasa bangga untuk senantiasa bekerja dengan baik dan berusaha bekerja sama mencapai tujuan yang diharapkan.
2. Disarankan pimpinan perguruan tinggi kiranya dapat menciptakan dan memupuk budaya perguruan tinggi yang mendukung terhadap peningkatan kinerja dosen seperti melakukan pengawasan atau supervisi secara berkala terhadap dosen sewaktu berlangsungnya proses belajar mengajar, serta pengawasan atau pemeriksaan kelengkapan administrasi mengajar dosen seperti Satuan Acara Perkuliahan atau Kontrak Perkuliahan (terutama pada saat awal semester). Pimpinan juga perlu membudidayakan program pengabdian pada masyarakat dengan alokasi yang waktu yang sesuai sehingga para dosen bisa terlibat aktif dalam memberikan

pelatihan/penyuluhan serta melayani masyarakat. Pimpinan perguruan tinggi juga perlu mendukung dengan memberikan bantuan dana ataupun fasilitas agar para dosen untuk membuat karya pengabdian kepada masyarakat termasuk buku pelajaran kepada masyarakat.

3. Disarankan kepada para dosen perguruan tinggi di Sibolga dan Kabupaten Tapanuli Tengah, sebaiknya perlu senantiasa mengembangkan kompetensi keilmuannya misalnya aktif dalam mengikuti perkembangan pengetahuan melalui riset-riset, jurnal-jurnal nasional dan internasional, dan mengikuti seminar-seminar ilmiah yang diselenggarakan. Dosen hendaknya menyadari perannya sebagai pendidik untuk juga memberikan pengabdian kepada masyarakat. Selain itu, para dosen diharapkan dapat memahami budaya yang berlaku di perguruan tinggi dengan tetap menerima arahan dari pimpinan, mempunyai kepercayaan terhadap perguruan tinggi, dan tetap menjalin komunikasi yang baik dengan sesama dosen lainnya. Dengan demikian dosen merasa difasilitasi dan diberikan kesempatan untuk melakukan peningkatan kemampuannya sehingga dosen juga berfikir positif perlunya kualitas pengajaran bagi keberhasilan mahasiswa.
4. Kepada peneliti lain bahwa penelitian ini perlu ditindak lanjuti khususnya yang berkaitan dengan variabel-variabel berbeda yang turut memberikan sumbangan terhadap kinerja dosen seperti variabel budaya organisasi, etika kerja, dan kinerja dosen.