

BAB V

SIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

A. Simpulan

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

1. Model kinerja dosen yang dibangun berdasarkan hubungan kausal asositif antara variabel eksogenus dengan variabel endogenus kinerja dosen untuk diimplementasikan secara adaptif pada ITM Kota Medan antara variabel eksogenus efektivitas tim, budaya organisasi, kepemimpinan, motivasi kerja dengan kinerja dosen sebagai variabel endogenusnya. Model temuan penelitian ini menjelaskan bahwa peningkatan kinerja dosen dapat dilakukan melalui penguatan efektivitas tim, budaya organisasi, kepemimpinan transformasional, motivasi kerja yang secara langsung akan menyebabkan terjadinya kinerja dosen yang kuat.
2. Efektivitas tim berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap motivasi kerja dosen ITM, dengan perkataan lain, semakin baik budaya organisasi, semakin tinggi motivasi kerja dosen ITM.
3. Budaya organisasi berpengaruh langsung positif terhadap motivasi kerja dosen ITM, dengan perkataan lain, semakin baik budaya organisasi, semakin tinggi motivasi kerja dosen ITM.

4. Kepemimpinan transformasional berpengaruh langsung positif terhadap motivasi kerja dosen ITM, dengan perkataan lain, semakin baik kepemimpinan transformasional, semakin tinggi motivasi kerja dosen ITM.
5. Efektivitas tim berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap kinerja dosen ITM. Dengan perkataan lain, semakin baik efektivitas Tim, semakin tinggi kinerja dosen ITM
6. Budaya organisasi berpengaruh langsung positif terhadap kinerja dosen ITM. Dengan perkataan lain, semakin baik budaya organisasi, semakin tinggi kinerja dosen ITM.
7. Kepemimpinan transformasional berpengaruh langsung positif terhadap kinerja dosen ITM. Dengan perkataan lain, semakin baik kepemimpinan transformasional, semakin tinggi kinerja dosen ITM.
8. Kepuasan kerja berpengaruh langsung positif terhadap kinerja dosen ITM. Dengan perkataan lain, semakin baik kepuasan kerja, semakin tinggi kinerja dosen ITM.
9. Efektivitas tim berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja dosen melalui motivasi kerja dosen ITM. Dengan perkataan lain, semakin baik Efektivitas Tim, semakin tinggi motivasi kerja, sehingga menyebabkan peningkatan kinerja dosen ITM.
10. Budaya organisasi berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja dosen melalui motivasi kerja dosen ITM. Dengan perkataan lain, semakin baik budaya organisasi, semakin tinggi motivasi kerja, sehingga menyebabkan peningkatan kinerja dosen ITM.

11. Kepemimpinan transformasional berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja dosen melalui motivasi kerja dosen ITM. Dengan perkataan lain, semakin baik kepemimpinan transformasional, semakin tinggi motivasi kerja, sehingga menyebabkan peningkatan kinerja dosen ITM.

B. Implikasi

Berdasarkan simpulan penelitian yang telah disampaikan di atas, maka dapat dilakukan peningkatan kinerja dosen ITM melalui peningkatan efektivitas tim, budaya organisasi, kepemimpinan transformasional, motivasi kerja.

1. Implikasi Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh bahwa efektivitas tim, budaya organisasi, kepemimpinan transformasional, motivasi kerja berpengaruh langsung positif terhadap kinerja dosen. Temuan tersebut menunjukkan bahwa kinerja dosen dapat ditingkatkan bila efektivitas tim, budaya organisasi, kepemimpinan transformasional, dan motivasi kerja ditingkatkan. Selanjutnya, berdasarkan hasil uji model dapat dikemukakan bahwa model teoritis yang diajukan fit sempurna dengan data sehingga dapat digunakan sebagai acuan untuk yang relevan di kemudian hari, khususnya yang berkaitan dengan kinerja dosen.

2. Implikasi Teoretis

Hasil penelitian yang menyimpulkan bahwa: (1) Efektivitas Tim berpengaruh langsung terhadap motivasi kerja dan kinerja; (2) Budaya organisasi berpengaruh langsung positif terhadap motivasi kerja dan kinerja; (3) Kepemimpinan transformasional berpengaruh langsung terhadap motivasi kerja dan kinerja; dan (4) Motivasi kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja

merupakan temuan penelitian yang dapat memberikan sumbangan terhadap pengembangan teori perilaku organisasi, khususnya teori kinerja, efektivitas tim, budaya organisasi, kepemimpinan transformasional, dan motivasi kerja. Oleh karena itu, sesuai hasil penelitian dan teori yang melandasi hubungan kausal asosiatif antar variabel penelitian bahwa; (1) Motivasi kerja dapat meningkat, jika efektivitas tim, budaya organisasi, dan kepemimpinan transformasional, semakin baik; dan (2) Kinerja dosen dapat meningkat, jika efektivitas tim, budaya organisasi, kepemimpinan transformasional, dan motivasi kerja semakin tinggi. Jadi, model teoritis kinerja dosen yang diajukan berlandaskan kajian teori dan didukung hasil penelitian yang relevan dapat memberikan jawaban teoritis terhadap permasalahan kinerja dosen ITM.

3. Implikasi Praktis

Kesimpulan penelitian ini dapat dijadikan bahan pertimbangan bagi berbagai pihak yang terkait dengan peningkatan kinerja dosen ITM, sehingga diajukan implikasinya sebagai berikut:

(1) Implikasi terhadap dosen ITM

Sesuai simpulan hasil penelitian bahwa kinerja akan meningkat jika efektivitas tim semakin baik, budaya organisasi semakin kuat, kepemimpinan transformasional semakin baik, dan motivasi kerja semakin tinggi. Oleh karena itu, dalam rangka meningkatkan kinerja, maka dosen perlu melakukan hal berikut:

- 1.1 Meningkatkan efektivitas tim melalui penguatan Finansial dan jaminan sosial, Kondisi dan lingkungan fisik kerja, Kesempatan untuk maju dan berkembang, dan Penghargaan atas pekerjaan.
- 1.2 Membangun budaya organisasi secara berkelanjutan dengan menjalin kerja sama, berorientasi proses, berorientasi karyawan, system terbuka, toleransi terhadap konflik, dan pola-pola komunikasi.
- 1.3 Meningkatkan kepemimpinan transformasional melalui peningkatan memiliki sikap manajemen yang tegas, mendorong dosen mengikuti pelatihan dan pengembangan, mengadakan seleksi dan rekrutmen dalam penempatan dosen, serta menetapkan struktur dan system pelaksanaan tugas.
- 1.4 Meningkatkan motivasi kerja melalui peningkatan tanggung jawab dalam melakukan kerja, mengutamakan prestasi yang dicapainya, dorongan untuk mencapai tujuan, serta, kemandirian dalam bertindak.

(2) Implikasi terhadap pimpinan ITM

Sesuai dengan simpulan hasil penelitian bahwa kinerja akan meningkat, jika budaya organisasi semakin kuat, kepemimpinan transformasional semakin baik, efektivitas tim semakin baik, dan motivasi kerja semakin tinggi. Sehubungan dengan itu, dalam rangka meningkatkan kinerja dosen, maka pimpinan ITM perlu melakukan upaya sebagai berikut:

- 2.1 Meningkatkan kemimpinan transformasional melalui penguatan kejujuran, kepercayaan diri, keteladanan dan integritas.

2.2 Meningkatkan motivasi kerja melalui pemberian kesempatan untuk maju dan berkembang serta penghargaan atas pekerjaan yang baik dilakukan dosen.

2.3 Meningkatkan efektivitas tim melalui penguatan lingkungan fisik kerja, kesempatan untuk maju dan berkembang, dan penghargaan atas pekerjaan.

C. Saran

Berdasarkan kesimpulan dan implikasi hasil penelitian, maka dalam rangka meningkatkan kinerja dosen ITM diajukan saran:

1. Bagi Dosen

Sesuai dengan kesimpulan dan implikasi hasil penelitian, ada beberapa upaya yang dapat dilakukan dosen untuk meningkatkan kinerja, yaitu:

1.1 Membangun budaya organisasi secara berkelanjutan dengan menjalin kerjasama yang berorientasi proses dan berorientasi karyawan dengan menganut sistem terbuka.

1.2 Meningkatkan efektivitas tim melalui lingkungan fisik kerja, kesempatan untuk maju dan berkembang, dan penghargaan atas pekerjaan.

1.3 Meningkatkan motivasi kerja melalui peningkatan tanggung jawab dalam melakukan kerja, mengutamakan prestasi yang dicapainya, dorongan untuk mencapai tujuan, serta, kemandirian dalam bertindak.

2. Bagi Pimpinan ITM

Sesuai dengan kesimpulan dan implikasi hasil penelitian, ada beberapa upaya yang dapat dilakukan dosen untuk meningkatkan kinerja, yaitu:

2.1 Meningkatkan kepemimpinan transformasional melalui penguatan kejujuran, kepercayaan diri, keteladanan, dan integritas.

2.2 Meningkatkan motivasi kerja melalui pemberian kesempatan untuk maju dan berkembang serta penghargaan atas pekerjaan yang baik dilakukan dosen.

2.3 Meningkatkan efektivitas tim melalui lingkungan fisik kerja, kesempatan untuk maju dan berkembang, dan penghargaan atas pekerjaan.