

BAB V

SIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

5.1. Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan penelitian, maka dapat disimpulkan:

1. Budaya organisasi berpengaruh langsung positif terhadap motivasi kerja dosen Universitas Sari Mutiara Indonesia di Medan. Dengan perkataan lain, semakin kuat budaya organisasi Universitas Sari Mutiara Indonesia di Medan, maka semakin tinggi motivasi kerja dosen.
2. Kerjasama tim berpengaruh langsung positif terhadap motivasi kerja dosen Universitas Sari Mutiara Indonesia di Medan. Dengan perkataan lain, semakin baik kerjasama tim, semakin tinggi motivasi kerja dosen.
3. Budaya organisasi berpengaruh langsung positif terhadap etos kerja dosen Universitas Sari Mutiara Indonesia di Medan. Dengan perkataan lain, semakin baik budaya organisasi, semakin tinggi etos kerja dosen.
4. Kerjasama tim berpengaruh langsung positif terhadap etos kerja dosen Universitas Sari Mutiara Indonesia di Medan. Dengan perkataan lain, semakin baik kerjasama tim, maka semakin tinggi etos kerja dosen.
5. Budaya organisasi berpengaruh langsung positif terhadap kinerja dosen Universitas Sari Mutiara Indonesia di Medan. Dengan perkataan lain, semakin kuat budaya organisasi, semakin baik kinerja dosen.

6. Kerjasama tim berpengaruh langsung positif terhadap kinerja dosen Universitas Sari Mutiara Indonesia di Medan. Dengan perkataan lain, semakin baik kerjasama tim, semakin baik kinerja dosen.
7. Motivasi kerja berpengaruh langsung positif terhadap kinerja dosen Universitas Sari Mutiara Indonesia di Medan. Dengan perkataan lain, semakin tinggi motivasi kerja, semakin baik kinerja dosen.
8. Etos kerja berpengaruh langsung positif terhadap kinerja dosen Universitas Sari Mutiara Indonesia di Medan. Dengan perkataan lain, semakin tinggi etos kerja, semakin baik kinerja dosen.

5.2. Implikasi

Berdasarkan kesimpulan penelitian tersebut, maka untuk meningkatkan kinerja dosen Universitas Sari Mutiara Indonesia di Medan melalui peningkatan (1) budaya organisasi (2) kerjasama tim, (3) motivasi kerja dan (4) etos kerja.

5.2.1. Implikasi Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh bahwa budaya organisasi, kerjasama tim, motivasi kerja dan etos kerja berpengaruh langsung positif terhadap kinerja dosen. Ini menunjukkan bahwa kinerja dosen dapat ditingkatkan bila budaya organisasi, kerjasama tim, motivasi kerja dan etos kerja ditingkatkan. Hasil temuan dalam penelitian ini, konsistensi dengan model teoretik yang digunakan. Hasil temuan ini diharapkan dapat digunakan sebagai bandingan untuk penelitian yang relevan dikemudian hari, khususnya yang berkaitan dengan kinerja.

5.2.2. Implikasi Teoretis

Untuk meningkatkan kinerja dosen secara teoretis dapat dilakukan dengan meningkatkan semua indikator dari kinerja, yaitu: keterikatan emosional dosen dengan organisasi, identifikasi dosen pada organisasi, kesadaran dosen untuk tetap bekerja, keterlibatan dosen dalam organisasi dan perasaan wajib dosen untuk tetap sebagai anggota organisasi. Dengan mengupayakan kelima indikator ini dapat ditingkatkan diharapkan kinerja dosen akan meningkat.

Untuk meningkatkan budaya organisasi dosen dapat dilakukan dengan meningkatkan semua indikator budaya organisasi, yaitu *idealized influence inspirational motivation intellectual stimulation* dan *individualized consideration*. Upaya yang dapat dilakukan dengan: (a) membuat standarisasi sistem dan prosedur pelaksanaan tugas; (b) menyusun indikator kualitas pelaksanaan pekerjaan; (c) menginventarisasi dan merumuskan tujuan, kebutuhan dan keinginan bawahan dalam bekerja, sehingga pimpinan memiliki patokan untuk memenuhi keinginan bawahan tersebut dan (d) merencanakan dan melaksanakan kegiatan-kegiatan guna memenuhi tujuan, keinginan dan kebutuhan bawahan.

Peningkatan kerjasama tim dapat dilakukan dengan meningkatkan aspek-aspek pada indikator kerjasama tim, yaitu pengambilan resiko, perhatian terhadap detail, orientasi hasil, orientasi orang, orientasi tim, agresivitas, dan kemantapan. Upaya yang dapat dilakukan dengan penyampaian visi dan misi kepada seluruh civitas akademik, memberdayakan dosen dan pegawai, pembimbingan dan pengarahan, pengelolaan administrasi, perbaikan dan pengembangan.

Untuk meningkatkan motivasi kinerja dosen dapat dilakukan dengan meningkatkan aspek-aspek atau indikator dari motivasi kerja, yaitu memberi kesempatan untuk promosi, peningkatan gaji, pekerjaan itu sendiri, komunikasi pada rekan kerja dan melakukan pengawasan. Upaya yang dapat dilakukan adalah melalui peningkatan tanggung jawab dalam pelaksanaan tugas, perasaan senang dalam bekerja, pemberian penghargaan terhadap prestasi, pemberian insentif, dan memberi pujian.

Untuk peningkatan etos kerja dosen dapat dilakukan dengan meningkatkan aspek-aspek atau indikator dari etos kerja, yaitu prinsip untuk melakukan sesuatu dengan sebaik-baiknya, melakukan sesuatu dengan mencapai kesuksesan, menyelesaikan tugas-tugas yang memerlukan usaha dan keterampilan, berkeinginan menjadi orang terkenal dan menguasai bidang tertentu, melakukan hal yang sukar dengan hasil yang memuaskan, mengerjakan sesuatu yang sangat berarti, dan melakukan sesuatu yang lebih baik dari pada orang lain. Hal ini dapat dilakukan dengan cara: (1) membuat pekerjaan menjadi menyenangkan, (2) pemberian imbalan, benefit, dan kesempatan promosi yang adil, (3) menyesuaikan orang dengan pekerjaan yang sesuai dengan minat dan keahlian mereka dan (4) mendesain pekerjaan agar menarik dan menyenangkan.

5.2.3. Implikasi Praktis

Kesimpulan penelitian ini dapat dijadikan informasi yang bermanfaat sebagai bahan pertimbangan bagi berbagai pihak yang terkait untuk peningkatan kinerja dosen. Implikasi ini bermanfaat bagi:

a. Implikasi terhadap pimpinan Universitas Sari Mutiara Indonesia di Medan

Hasil penelitian menemukan faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja dosen. Untuk meningkatkan kualitas mutu pendidikan dapat melalui peningkatan kinerja dosen. Pimpinan Universitas Sari Mutiara Indonesia di Medan selaku penanggung jawab mutu pendidikan dapat mengambil dan merumuskan kebijakan untuk meningkatkan kinerja dosen dengan cara memberi kesempatan untuk mengikuti seminar, pelatihan dan workshop yang relevan sesuai dengan disiplin ilmu yang diajarkan. Pimpinan universitas perlu memberikan perhatian terhadap peningkatan karier dosen, sehingga dosen akan berusaha melaksanakan tugasnya dengan baik. Bagi dosen yang berprestasi dan melaksanakan tugasnya dengan baik diberi pujian secara lisan maupun tertulis.

b. Implikasi terhadap Dosen

Hasil temuan penelitian ini memberikan informasi kepada dosen untuk melakukan perbaikan dalam pengajarannya dan meningkatkan kerjasama di lingkungan kerja. Untuk meningkatkan kompetensi dosen, perlu menambah pengetahuan melalui kegiatan pelatihan, seminar atau mengikuti pendidikan lanjut pada jenjang yang lebih tinggi.

5.3. Saran

Saran dalam penelitian ini adalah:

1. Pimpinan Universitas Sari Mutiara Indonesia di Medan sebagai bahan pertimbangan dalam menentukan program peningkatan kualitas dan kompetensi dosen agar mampu meningkatkan kualitas proses perkuliahan dan kualitas lulusan.

2. Dosen dibudayakan untuk melakukan penelitian hal-hal yang baru sesuai dengan bidang keilmuannya.
3. Dosen didorong untuk menulis pada jurnal Internasional yang terindeks scopus serta menterjemahkan buku-buku berbahasa asing.
4. Dosen tepat waktu dalam memberi perkuliahan, tugas mahasiswa setelah selesai dikoreksi segera untuk dikembalikan.
5. Dosen melakukan pengabdian pada masyarakat sesuai dengan bidang disiplin ilmunya.
6. Untuk mewujudkan misi dan visi Universitas Sari Mutiara Indonesia, dosen dibudayakan kerja tim, bukan kerja individu.
7. Dosen diberi motivasi untuk meningkatkan kinerja dalam mencapai visi dan misi fakultas dan universitas.
8. Dosen dirangsang untuk berkreasi dalam melaksanakan perkuliahan, sehingga mampu menghasilkan mahasiswa yang kreatif dan inovatif.
9. Dosen meningkatkan budaya organisasi, kerjasama tim, motivasi kerja dan etos kerja dilakukan melalui kegiatan pelatihan yang berkaitan dengan tupoksi dosen, mengikuti seminar nasional maupun internasional, membaca buku dan mengikuti pendidikan lanjutan ke jenjang yang lebih tinggi.
10. Bagi peneliti selanjutnya, sebagai bahan bandingan untuk penelitian yang relevan dikemudian hari dan dapat melakukan penelitian dengan variabel lain yang dapat berpengaruh pada kinerja.