

## BAB V

### SIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

#### A. Simpulan

Berdasarkan permasalahan penelitian yang diajukan dan hasil analisis data menggunakan analisis jalur, maka dapat ditarik kesimpulan penelitian sebagai berikut:

1. Kepemimpinan Ketua Program studi memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap stres kerja Dosen. Hal ini menginformasikan bahwa semakin baik kepemimpinan ketua Program studi yang berjalan di Universitas Samudra maka semakin baik pula kinerja dosen yang ditunjukkan.
2. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja, Artinya semakin tinggi motivasi kerja maka stres kerja juga akan semakin menurun.
3. Kepemimpinan Ketua Program studi berpengaruh positif dan signifikan bagi kepuasan kerja dosen. Artinya bahwa semakin baik kepemimpinan Ketua Program studi maka akan semakin tinggi pula kepuasan kerja dosen.
4. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini menyiratkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja maka akan semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja dosen.
5. Stres kerja memberikan pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Artinya bahwa apabila stres kerja tinggi maka kinerja dosen akan menurun atau rendah, dan sebaliknya apabila stres kerja rendah maka kinerja dosen akan tinggi.
6. Kepemimpinan Ketua Program studi memberikan pengaruh langsung yang positif dan signifikan terhadap kinerja dosen. Artinya bahwa kinerja dosen

akan tinggi seiring dengan semakin baiknya kepemimpinan pada tingkat prodi di Universitas Samudra.

7. Motivasi kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen. Hal ini menandakan bahwa apabila motivasi kerja semakin baik tetap memiliki dampak yang baik pula bagi peningkatan kinerja dosen.
8. Stres kerja menyumbangkan pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja dosen. Hal ini bahwa semakin baik penurunan stres kerja ini maka semakin baik pula kinerja dosen yang ditampilkan.
9. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen. Hal ini menunjukkan apabila tingkat kepuasan kerja tinggi maka akan semakin tinggi pula kinerja dosen yang ditampilkan.

Selain itu ditemukan pengaruh tidak langsung, yaitu :

1. Kepemimpinan berpengaruh tidak langsung terhadap kepuasan kerja melalui stres kerja.
2. Motivasi kerja berpengaruh tidak langsung terhadap kepuasan kerja melalui stres kerja,
3. Kepemimpinan berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja melalui stres kerja dan kepuasan kerja.
4. Motivasi kerja berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja dosen melalui kepuasan kerja.

## **B. Implikasi**

Berdasarkan temuan penelitian, maka penelitian ini memberikan implikasi terutama kepada Rektor, Para Ketua Program Studi dan para dosen dalam rangka memperbaiki mutu pendidikan di Universitas Samudra meningkatkan kinerja dosen pada Universitas Samudra. Untuk itu guna

meningkatkan kinerja dikalangan dosen Universitas Samudra diperlukan upaya bersama dalam meningkatkan kepemimpinan Ketua Prodi, motivasi kerja, penurunan stres kerja, dan peningkatan kepuasan kerja.

### 1. Implikasi Penelitian

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa kepemimpinan Ketua Program studi, motivasi kerja, stres kerja, dan kepuasan kerja mampu memberikan pengaruh terhadap kinerja dosen Universitas Samudra. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja dosen pada Universitas Samudra akan meningkat apabila kepemimpinan Ketua Program studi, motivasi kerja, stres kerja, dan kepuasan kerja dapat ditingkatkan.

Kepuasan kerja akan mampu memengaruhi kinerja dosen dengan baik apabila kepuasan kerja dosen menjadi lebih baik, adanya *reward* atau balas jasa atas pekerjaan, dosen merasa lebih tenang serta nyaman dalam bekerja. Berdasarkan hasil penelitian ini ditemukan bahwa kepuasan kerja dosen pada Universitas Samudra perlu untuk semakin ditingkatkan. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja dosen masih merupakan pekerjaan rumah bagi Universitas untuk senantiasa dan terus ditingkatkan. Oleh karenanya, pimpinan Program studi Universitas Samudra harus memikirkan hal ini dengan serius, dan menemukan strategi tertentu untuk meningkatkan kepuasan kerja dosen.

Variabel kepemimpinan Ketua Program studi pada Universitas Samudra masih harus ditingkatkan lagi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan ketua program studi di Universitas Samudra termasuk dalam kategori cukup baik. Indikator terendah yang diperoleh adalah mengenai keterampilan manusiawi, selanjutnya keterampilan teknis, dan yang tertinggi adalah keterampilan konseptual. Hal ini memberikan makna bahwa

kepemimpinan ketua program studi pada Universitas Samudra perlu untuk terus ditingkatkan.

Analisis penelitian juga menunjukkan bahwa stres kerja tidak memengaruhi kepuasan kerja dosen. Pengaruh yang diberikan adalah pengaruh negatif artinya berlawanan arah dengan kepuasan kerja. Hal ini memberikan makna bahwa semakin baik pengelolaan stres kerja (stres kerja menurun) maka akan semakin meningkatkan kepuasan kerja dosen Universitas Samudra. Selain itu, kepuasan kerja juga dipengaruhi oleh kepemimpinan ketua Program studi yang terbentuk di Universitas Samudra dan motivasi kerja dosen. Sehingga dapat dikatakan bahwa kepemimpinan dapat memengaruhi stres kerja, kepuasan kerja, dan kinerja dosen. Dengan demikian pimpinan ketua program studi pada Universitas Samudra hendaknya dapat memperhatikan faktor-faktor atau indikator pembentuk kepemimpinan yang diamati dalam penelitian ini. Hal tersebut memberikan arti bahwa, kepemimpinan ketua program studi merupakan faktor kunci yang dapat memengaruhi variabel lain, seperti motivasi kerja, stres kerja, kepuasan kerja, dan kinerja dosen. Sehingga, perlulah kiranya dilakukan pengembangan dan peningkatan kepemimpinan ke arah yang lebih baik lagi sebagai upaya untuk meningkatkan kinerja dosen.

Variabel motivasi kerja juga memiliki andil dalam memengaruhi kinerja dosen Universitas Samudra. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien jalur yang diperoleh. Meskipun motivasi kerja bukanlah faktor utama, seperti kepemimpinan, namun motivasi kerja ini perlu terus untuk ditingkatkan dengan tujuan agar pencapaian tujuan pendidikan tinggi di Universitas Samudra dapat tercapai.

Berdasarkan model teoritik peningkatan kinerja dosen, diketahui bahwa

kepemimpinan ketua program studi, motivasi kerja, dan stres kerja dapat memengaruhi kinerja dosen Universitas Samudra. Oleh karenanya, pimpinan Program studi perlu memperhatikan indikator-indikator pembentuk variabel penelitian ini. Model kinerja dari hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai acuan atau pedoman dalam upaya meningkatkan kinerja dosen Universitas Samudra. Karena selain telah terbukti secara statistik oleh pendapat dosen pada Universitas Samudra melalui penyebaran kuesioner juga didukung oleh hasil kajian-kajian penelitian sebelumnya serta pendapat ahli. Hasil temuan ini diharapkan dapat digunakan sebagai acuan untuk penelitian yang relevan dikemudian hari, khususnya yang berkaitan dengan kinerja.

## **2. Implikasi Teoretis**

Peningkatan kinerja dosen secara teoritis dapat dilakukan dengan meningkatkan penerapan aspek-aspek pendidikan dan pengajaran, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat. Peningkatan kepemimpinan ketua Program Studi dapat dilakukan dengan meningkatkan keterampilan teknis, keterampilan manusiawi dan keterampilan konseptual. Peningkatan motivasi kerja dapat dilakukan dengan peningkatan motif, harapan, dan insentif para dosen. Penurunan stres kerja dapat dilakukan dengan memperhatikan beban kerja dosen, kualitas supervisor, tekanan atau desakan waktu, sikap atasan, hubungan kelompok, perbedaan nilai, frustrasi dosen, bentuk perubahan yang ada, serta konflik antar pribadi dan kelompok. Peningkatan kepuasan kerja dapat dilakukan dengan meningkatkan penerapan aspek-aspek pekerjaan yang penuh tantangan, sistem penghargaan yang adil, serta sifat rekan kerja.

## **3. Implikasi Praktis**

1. Upaya yang dapat ditempuh untuk meningkatkan kepemimpinan Ketua

Program Studi dapat dilakukan dengan pembinaan melalui pelatihan kepemimpinan, workshop yang relevan secara intensif.

2. Upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja dosen dengan memberi kesempatan kepada dosen untuk mengikuti berbagai kegiatan pengembangan sumber daya manusia seperti mengikuti pelatihan, workshop dan seminar bagi dosen.
3. Menciptakan susasana kerja yang menyenangkan agar dosen dapat bekerja dengan baik. Membina hubungan yang baik antara Ketua program studi dan dosen, sesama dosen, dan antara dosen dan mahasiswa.

### **C. Saran**

Berdasarkan simpulan dan implikasi yang telah disusun, dapat dikemukakan beberapa saran bagi institusi dan perorangan untuk mewujudkan kinerja dosen, sebagai berikut:

- a. Bagi pimpinan Universitas Samudra Langsa
  1. Perlu menyusun kebijakan dan program pembinaan ketua Program Studi dan sebagai upaya pengoptimalan dan pengkondisian kepemimpinan yang tepat bagi ketua program studi. Upaya yang dapat dilakukan dengan pembinaan melalui pelatihan kepemimpinan, workshop yang relevan secara insentif.
  2. Dalam rangka peningkatan kinerja dosen, perlu menyusun rencana startegik, peningkatan sumberdaya manusia, pemantapan implementasi program sertifikasi uji kompetensi, pelatihan , workshop dan seminar bagi dosen.
- b. Bagi Ketua Program Studi
  1. Perlu melakukan pembinaan diri melalui diklat yang muatan materinya berkaitan dengan pengetahuan manajemen pendidikan, mengikuti workshop, dan seminar guna peningkatan kepemimpinan dan kemampuan mengelola

program studi berbasis mutu pelayanan yang baik.

2. Perlu memberikan penghargaan dan insentif bagi dosen yang berprestasi termasuk harus memprioritaskan untuk mengikuti sertifikasi dosen bagi yang belum dan pertemuan-pertemuan ilmiah.
3. Perlu melakukan penilaian/evaluasi kinerja dosen untuk kepentingan pengembangan karier dosen.

c. Bagi Dosen

1. Perlu meningkatkan pengetahuan, kemampuan melalui pendidikan yang relevan kejenjang yang lebih tinggi, dengan mengikuti jenjang pendidikan yang lebih tinggi, mengikuti seminar, workshop, dan lokakarya agar dapat memberikan pelayanan yang bermutu kepada mahasiswa,
2. Mempunyai kemauan yang tinggi untuk melaksanakan kegiatan Tri Dharma perguruan tinggi, baik dalam bidang pendidikan, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat. Dan mempunyai kemauan untuk mengikuti berbagai kegiatan yang menunjang kinerja dosen, seperti berbagai pelatihan, workshop, dan seminar.

d. Kepada Peneliti lain

Dapat menindaklanjuti penelitian ini yang berkeinginan melakukan penelitian tentang kinerja dosen dengan melibatkan variabel-variabel lain yang lebih beragam dan belum diteliti pada studi ini, seperti budaya organisasi, komitmen organisasi, atau sistem pengawasan kinerja dosen.