

## BAB V

### SIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

#### 5.1. Simpulan

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

1. Temuan penelitian ini menjelaskan bahwa peningkatan kinerja dosen Universitas Labuhanbatu dapat dilakukan melalui dua cara, yaitu: melalui penguatan kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, efikasi diri, dan motivasi kerja yang secara langsung akan menyebabkan kinerja dosen menjadi lebih baik. Selain itu, dapat juga dilakukan melalui penguatan kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan efikasi diri yang secara langsung akan mengakibatkan peningkatan motivasi kerja yang selanjutnya meningkatkan kinerja dosen menjadi semakin baik.
2. Kepemimpinan transformasional berpengaruh langsung positif terhadap motivasi kerja dosen Universitas Labuhanbatu ditunjukkan bahwa  $p_{41} = 0,332$ , dengan perkataan lain, semakin baik kepemimpinan transformasional, semakin tinggi motivasi kerja dosen Universitas Labuhanbatu.
3. Budaya organisasi berpengaruh langsung positif terhadap motivasi kerja dosen Universitas Labuhanbatu ditunjukkan bahwa  $\rho_{42} = 0,381$ , dengan perkataan lain, semakin baik budaya organisasi, semakin tinggi motivasi kerja dosen Universitas Labuhanbatu.
4. Efikasi diri berpengaruh langsung positif terhadap motivasi kerja dosen Universitas Labuhanbatu ditunjukkan bahwa  $\rho_{53} = 0,281$ , dengan perkataan

lain, semakin baik efikasi diri, semakin tinggi motivasi kerja dosen Universitas Labuhanbatu.

5. Kepemimpinan transformasional berpengaruh langsung positif terhadap kinerja dosen Universitas Labuhanbatu ditunjukkan bahwa  $p_{51} = 0,209$ . Dengan perkataan lain, semakin baik kepemimpinan transformasional, semakin tinggi kinerja dosen Universitas Labuhanbatu.
6. Budaya organisasi berpengaruh langsung positif terhadap kinerja dosen Universitas Labuhanbatu ditunjukkan bahwa  $\rho_{52} = 0,217$ , dengan perkataan lain, semakin baik budaya organisasi, semakin tinggi kinerja dosen Universitas Labuhanbatu.
7. Efikasi diri berpengaruh langsung positif terhadap kinerja dosen Universitas Labuhanbatu ditunjukkan bahwa  $\rho_{53} = 0,281$ . Dengan perkataan lain, semakin baik efikasi diri, semakin tinggi kinerja dosen Universitas Labuhanbatu.
8. Motivasi kerja berpengaruh langsung positif terhadap kinerja dosen Universitas Labuhanbatu ditunjukkan bahwa  $p_{54} = 0,258$ . Dengan perkataan lain, semakin baik motivasi kerja, semakin tinggi kinerja dosen Universitas Labuhanbatu.

## **5.2. Implikasi Penelitian**

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh bahwa kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, efikasi diri, dan motivasi kerja berpengaruh langsung dan positif terhadap kinerja dosen di Universitas Labuhanbatu. Ini menunjukkan bahwa kinerja dosen dapat ditingkatkan bila kepemimpinan

transformasional, budaya organisasi, efikasi diri, dan motivasi kerja ditingkatkan. Hasil temuan dalam penelitian ini, diperoleh konsistensi dengan model teoretik yang digunakan. Hasil temuan ini diharapkan dapat digunakan sebagai acuan untuk penelitian yang relevan di kemudian hari, khususnya yang berkaitan dengan kinerja dosen.

Peningkatan efikasi diri merupakan peningkatan kemampuan seseorang untuk memperoleh pengetahuan, menguasai dan menerapkannya dalam menghadapi masalah, yaitu mampu menunjukkan pengetahuan mengenai masalah yang dihadapi, mengambil keputusan tepat, menyelesaikan masalah secara optimal, menunjukkan fikiran jernih.

Peningkatan motivasi kerja dapat dilakukan melalui meningkatkan daya penggerak di dalam diri seseorang dosen yang diusahakan untuk menimbulkan dan menjamin kelangsungan kerjanya dengan memberikan arah sehingga tujuan kerja yang telah dirumuskan dapat tercapai.

Perlu dipahami bahwa keempat variabel yang mempengaruhi kinerja dosen di Universitas Labuhanbatu dalam penelitian ini adalah berkontribusi terhadap variabel kinerja dosen. Kontribusi ini merupakan faktor tambahan untuk peningkatan kinerja. Sementara kinerja dosen sebagai dasar dalam melaksanakan pekerjaan di perguruan tinggi terlebih dahulu harus dilaksanakan sesuai dengan indikator kinerja, yaitu melaksanakan Tri Dharma Perguruan Tinggi mencakup: pendidikan dan pengajaran, penelitian dan pengembangan, pengabdian kepada masyarakat, dan kegiatan penunjang. Indikator penilaian kinerja Tri Dharma Perguruan Tinggi dengan: (1) kuantitas dari hasil pekerjaan; (2) kualitas dari hasil

pekerjaan; (3) hasil ketepatan waktu; (4) hasil kehadiran ditempat kerja; (5) hasil bekerjasama; (6) hasil kemampuan untuk beradaptasi dan bekerja dengan efektif dalam situasi yang berbeda.

### 5.2.1. Implikasi Teoretis

Peningkatan kinerja dosen Universitas Labuhanbatu dapat dilakukan melalui penguatan kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, efikasi diri, dan motivasi kerja yang secara langsung akan menyebabkan kinerja dosen menjadi lebih baik. Selain itu, dapat juga dilakukan melalui penguatan kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan efikasi diri yang secara langsung akan mengakibatkan peningkatan motivasi kerja yang selanjutnya meningkatkan kinerja dosen menjadi semakin baik.

1. Peningkatan kinerja dosen Universitas Labuhanbatu secara teoretis dapat dilakukan dengan meningkatkan kemampuan membuat perencanaan dan persiapan mengajar, meningkatkan kemampuan melaksanakan prosedur mengajar di kelas, dan meningkatkan kemampuan melakukan penilaian proses pembelajaran, memenuhi jumlah jam pembelajaran aktual yang sesuai dengan jumlah jam pembelajaran yang direncanakan, memenuhi jumlah pelaksanaan bimbingan akademik mahasiswa, memenuhi jumlah seluruh materi sesuai dengan silabus, menjelaskan secara umum bahan kuliah akan bermanfaat sebagai bahan dasar pelajaran lanjut atau sebagai bekal pengetahuan menghadapi dunia kerja, melaksanakan Tri Dharma Perguruan Tinggi sesuai dengan aturan akademik, hadir tepat waktu memberikan kuliah

setiap pertemuan, mengembalikan hasil tes/tugas kepada mahasiswa dalam waktu yang wajar, terpenuhinya jumlah jurnal penelitian, melaksanakan penelitian sesuai dengan bidang keahlian dan panduan yang telah ditetapkan, mempublikasikan laporan hasil penelitian melalui jurnal yang terakreditasi, siap menjadi mitra kerja dengan perguruan tinggi lainnya di bidang penelitian hibah.

2. Kepemimpinan transformasional berpengaruh langsung positif terhadap motivasi kerja dosen Universitas Labuhanbatu ditunjukkan bahwa  $p_{41} = 0,332$ . Semakin baik kepemimpinan transformasional, semakin tinggi motivasi kerja dosen Universitas Labuhanbatu. Peningkatan kepemimpinan transformasional dapat dilakukan dengan meningkatkan unit-unit dalam organisasi didorong untuk bekerja dengan cara yang terkoordinasi. Kepemimpinan transformasional yang terbentuk dikembangkan menjadi pegangan serta diyakini oleh seluruh warga kampus sehingga mendorong munculnya sikap dan perilaku warga kampus. Agar tercipta kepemimpinan transformasional di Universitas Labuhanbatu, program kerja yang disusun oleh pimpinan Universitas Labuhanbatu hendaknya berorientasi pada visi Institusi/Fakultas/Program Studi, kegiatan pendidikan dan pengajaran yang dikelola oleh pimpinan kampus sesuai dengan misi yang diemban Institusi/Fakultas/Program Studi, pimpinan kampus melibatkan dosen untuk pengambilan keputusan yang berkaitan dengan pengajaran, memberikan kesempatan yang sama bagi setiap dosen untuk mengajukan usul peningkatan kualitas layanan jurusan.

3. Budaya organisasi berpengaruh langsung positif terhadap motivasi kerja dosen Universitas Labuhanbatu ditunjukkan bahwa  $\rho_{42} = 0,381$ . Semakin baik budaya organisasi, semakin tinggi motivasi kerja dosen Universitas Labuhanbatu. Dosen Universitas Labuhanbatu hendaknya menjalin kerja sama yang baik antar dosen dengan pimpinan, adanya komunikasi yang baik antara dosen dengan pimpinan, pimpinan memberikan arahan kepada dosen agar dalam melakukan pekerjaan mengutamakan pelayanan dan menghindari tindakan yang dapat merugikan nama baik kampus. Supervisi bagi dosen juga dapat dilakukan oleh pimpinan. Jika ada permasalahan dalam pelaksanaan tugas, dosen dapat meminta pengarahan kepada pimpinan.
4. Efikasi diri berpengaruh langsung positif terhadap motivasi kerja dosen Universitas Labuhanbatu ditunjukkan bahwa  $\rho_{53} = 0,281$ . Semakin baik efikasi diri, semakin tinggi motivasi kerja dosen Universitas Labuhanbatu. Dosen di Universitas Labuhanbatu hendaknya bisa menyelesaikan dengan mencari solusi dari setiap permasalahan, memiliki rasa optimis yang tinggi untuk mencapai/memperoleh sesuatu, menyukai tugas-tugas yang menantang, terampil dalam menyelesaikan tugas dan selalu menyelesaikan tepat waktu.
5. Kepemimpinan transformasional berpengaruh langsung positif terhadap kinerja dosen Universitas Labuhanbatu ditunjukkan bahwa  $\rho_{51} = 0,209$ . Semakin baik kepemimpinan transformasional, semakin tinggi kinerja dosen Universitas Labuhanbatu. Pimpinan kampus hendaknya berupaya melibatkan semua dosen melakukan pengabdian pada masyarakat guna menjalankan misi jurusan, melibatkan dosen dalam melakukan kegiatan dalam meningkatkan

mutu jurusan, aktif memberikan bimbingan dan arahan bagi dosen, terbuka memberikan bimbingan dan arahan bagi dosen yang mengalami permasalahan dalam kegiatan pembelajaran, memberikan dorongan kepada bawahan untuk mencapai prestasi kerja yang optimal, memberikan pujian dan penghargaan terhadap prestasi yang telah dicapai dosen, membantu dosen menumbuhkan rasa percaya diri bahwa mereka memiliki kemampuan/kompetensi, berusaha memahami dan memberikan solusi atas permasalahan dosen, mengutamakan penggunaan ide-ide baru dalam mengatasi masalah, bertindak hati-hati dalam memecahkan masalah, dapat memecahkan masalah dengan cepat dan tepat. Pimpinan hendaknya berani menegur bawahan yang melakukan kesalahan. Dalam pengambilan keputusan, Pimpinan mampu menyerap ide-ide dari bawah. Pimpinan hendaknya juga mampu membangkitkan semangat kerja bawahan, menginspirasi bawahan untuk selalu antusias dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi, menginspirasi bawahan untuk selalu optimis dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi, mampu merangsang kreativitas dan inovasi bawahan, menghargai ide-ide bawahan. Pimpinan kampus hendaknya menghargai perbedaan individual, selalu memperlakukan setiap bawahan sebagai seorang individu dengan kebutuhan dan kemampuan yang berbeda.

6. Budaya organisasi berpengaruh langsung positif terhadap kinerja dosen Universitas Labuhanbatu ditunjukkan bahwa  $\rho_{52} = 0,217$ . Semakin baik budaya organisasi, semakin tinggi kinerja dosen Universitas Labuhanbatu. Pimpinan hendaknya memberi kesempatan yang seluas-luasnya dan terbuka

terhadap kritik dan saran atas keputusan yang diambil, hubungan kerjasama dosen agar pelaksanaan pekerjaan dapat terlaksana dengan baik, nama baik kampus perlu dijaga sebagai tanggung jawab Bersama, pimpinan universitas melakukan komunikasi yang baik dengan stakeholders agar tetap terjadi hubungan yang harmonis dalam mencapai tujuan yang diharapkan, pimpinan memberikan arahan kepada dosen agar dalam melakukan pekerjaan mengutamakan pelayanan dan menghindari tindakan yang dapat merugikan nama baik kampus, permasalahan yang dihadapi mahasiswa dikomunikasikan kepada pimpinan Prodi agar dapat diarahkan untuk dicari solusi yang terbaik

7. Efikasi diri berpengaruh langsung positif terhadap kinerja dosen Universitas Labuhanbatu ditunjukkan bahwa  $\rho_{53} = 0,281$ . Dalam menyelesaikan tugas, dosen selalu memberikan inisiatif untuk mencari langkah tepat, mempunyai reaksi positif terhadap kritik, dapat mengatur kegiatan agar waktu tidak ada yang terbuang, memiliki ide serta dapat memanfaatkan setiap peluang, kreatif dan inovatif, mampu membangun tim kerja dengan baik, mampu menghadapi perubahan-perubahan yang bersifat dinamis yang terjadi, mampu bertahan dalam situasi sulit dalam menjalankan tugas, mampu menyesuaikan diri dalam tugas baru, konsentrasi dalam setiap menjalankan tugas, mengerjakan tugas dengan mengutamakan kualitas.
8. Motivasi kerja berpengaruh langsung positif terhadap kinerja dosen Universitas Labuhanbatu ditunjukkan bahwa  $p_{54} = 0,258$ . Semakin baik motivasi kerja, semakin tinggi kinerja dosen Universitas Labuhanbatu. Dosen diharapkan penuh semangat dalam menjalankan tugas, hendaknya tantangan



pekerjaan memberikan rangsangan dalam pencapaian prestasi kerja, Pimpinan hendaknya memberikan penghargaan terhadap keberhasilan dosen dalam menjalankan tugas. Pimpinan hendaknya langsung melakukan pengawasan kepada dosen waktu melakukan pekerjaan. Fasilitas di tempat bekerja hendaknya baik dan nyaman, dosen harus merasa terlindungi dengan adanya jaminan keamanan tempat bekerja, gaji yang diterima mesti sesuai, gaji yang diterima dosen hendaknya memberikan motivasi kerja, fasilitas belajar mengajar di tempat di kampus mesti diprioritaskan oleh pimpinan.

### **5.2.2. Implikasi Praktis**

Penelitian ini dapat dijadikan bahan pertimbangan bagi berbagai pihak yang terkait dengan peningkatan kinerja dosen Universitas Labuhanbatu, sehingga diajukan implikasinya sebagai berikut:

Hasil penelitian menemukan bahwa adanya pengaruh antar kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, efikasi diri, dan motivasi kerja terhadap kinerja dosen Universitas Labuhanbatu, maka untuk meningkatkan kualitas melalui peningkatan kinerja dosen selaku penanggung jawab dapat melaksanakan beberapa upaya khususnya untuk meningkatkan kinerja dosen yang mengarah pada suatu upaya dalam rangka mencapai prestasi kerja yang lebih baik, sehingga bisa dikatakan bahwa kinerja merupakan kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan sesuai dengan yang ditetapkan.

Permasalahan yang selama ini terjadi di Universitas Labuhanbatu yaitu tentang kinerja dosen rendah dipengaruhi oleh kepemimpinan transformasional,

budaya organisasi, efikasi diri, motivasi kerja, dan kinerja dosen di Universitas Labuhanbatu. Kepemimpinan transformasional di Universitas Labuhanbatu berpengaruh langsung positif terhadap motivasi kerja ditunjukkan bahwa  $\rho_{41} = 0,332$ , budaya organisasi berpengaruh langsung dan positif terhadap motivasi kerja ditunjukkan bahwa  $\rho_{42} = 0,381$ , efikasi diri berpengaruh langsung dan positif terhadap motivasi kerja dosen di Universitas Labuhanbatu ditunjukkan bahwa  $\rho_{43} = 0,222$ , kepemimpinan transformasional berpengaruh langsung dan positif terhadap kinerja dosen ditunjukkan bahwa  $\rho_{51} = 0,209$ , budaya organisasi berpengaruh langsung dan positif terhadap kinerja dosen di Universitas Labuhanbatu ditunjukkan bahwa  $\rho_{52} = 0,217$ , efikasi diri berpengaruh langsung dan positif terhadap kinerja dosen di Universitas Labuhanbatu ditunjukkan bahwa  $\rho_{53} = 0,281$ , dan motivasi kerja berpengaruh langsung dan positif terhadap kinerja dosen ditunjukkan bahwa  $\rho_{54} = 0,258$ .

Model kinerja dosen temuan penelitian ini menjelaskan bahwa peningkatan kinerja dosen dapat dilakukan melalui dua cara, yaitu: melalui penguatan kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, efikasi diri, motivasi kerja yang secara langsung akan menyebabkan kinerja dosen menjadi lebih baik.

#### 1. Pengambil kebijakan di Universitas Labuhanbatu

Dalam rangka peningkatan kinerja dosen di Universitas Labuhanbatu maka pimpinan perguruan tinggi dapat melakukan peningkatan pada kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, efikasi diri, dan motivasi kerja yang berpengaruh pada kinerja dosen di Universitas Labuhanbatu. Upaya-

upaya demikian ini dapat dipastikan bahwa kinerja dosen di Universitas Labuhanbatu menjadi maksimal.

## 2. Diri dosen

Kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, efikasi diri, dan motivasi kerja terhadap kinerja dosen Universitas Labuhanbatu, maka untuk meningkatkan kualitas melalui peningkatan kinerja dosen selaku pelaksana Tri Dharma Perguruan Tinggi dapat melaksanakan beberapa upaya khususnya untuk meningkatkan kinerja dosen yang mengarah pada suatu upaya dalam rangka mencapai prestasi kerja yang lebih baik, sehingga bisa dikatakan bahwa kinerja merupakan kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan sesuai dengan yang ditetapkan.

Secara teoretis temuan dari penelitian ini berimplikasi pada pengembangan model kinerja secara umum dan secara khusus kinerja dosen. Untuk menggambarkan model kinerja yang utuh, terutama kinerja dosen maka model teori kinerja yang baru selanjutnya diuji dengan menggabungkan variabel ini dengan variabel lain yang sudah dikaji sebelumnya oleh orang lain. Dengan demikian para peneliti selanjutnya dapat menggambarkan model yang lebih baik.

### 5.3. Saran

Berdasarkan simpulan dan implikasi hasil penelitian, maka dalam rangka meningkatkan kinerja dosen Universitas Labuhanbatu beberapa variabel yang mempengaruhinya yang perlu ditingkatkan, sehingga perlu dilakukan sebagai berikut:

### 1. Bagi dosen

Sesuai dengan keimpulan dan implikasi hasil penelitian, ada beberapa upaya yang dapat dilakukan dosen;

- a) Meningkatkan kinerja, dapat dilakukan dengan meningkatkan kemampuan membuat perencanaan dan persiapan mengajar, meningkatkan kemampuan melaksanakan prosedur mengajar di kelas, dan meningkatkan kemampuan melakukan penilaian proses pembelajaran, memenuhi jumlah jam pembelajaran aktual yang sesuai dengan jumlah jam pembelajaran yang direncanakan, memenuhi jumlah pelaksanaan bimbingan akademik mahasiswa, memenuhi jumlah seluruh materi sesuai dengan silabus, menjelaskan secara umum bahan kuliah akan bermanfaat sebagai bahan dasar pelajaran lanjut atau sebagai bekal pengetahuan menghadapi dunia kerja, melaksanakan Tri Dharma Perguruan Tinggi sesuai dengan aturan akademik, hadir tepat waktu memberikan kuliah setiap pertemuan, mengembalikan hasil tes/tugas kepada mahasiswa dalam waktu yang wajar, terpenuhinya jumlah jurnal penelitian, melaksanakan penelitian sesuai dengan bidang keahlian dan panduan yang telah ditetapkan, mempublikasikan laporan hasil penelitian melalui jurnal yang terakreditasi, siap menjadi mitra kerja dengan perguruan tinggi lainnya di bidang penelitian hibah.

- b) Meningkatkan budaya organisasi melalui penguatan koordinasi penugasan kerja, keterbukaan dalam menginformasikan masalah, berbagi informasi mengenai rencana dan kegiatan, memperoleh pemahaman bersama. Dosen Universitas Labuhanbatu juga hendaknya menjalin kerja sama yang baik antar dosen dengan pimpinan, adanya komunikasi yang baik antara dosen dengan peminanan. Jika ada permasalahan dalam pelaksanaan tugas, dosen dapat meminta pengarahan kepada pimpinan
- c) Meningkatkan efikasi diri melalui peningkatan kemampuan kognitif dosen dalam proses pelaksanaan tugas tentang perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian sumber daya pendidikan. Dalam menyelesaikan tugas, dosen selalu memberikan inisiatif untuk mencari langkah tepat, mempunyai reaksi positif terhadap kritik, dapat mengatur kegiatan agar waktu tidak ada yang terbuang, memiliki ide serta dapat memanfaatkan setiap peluang, kreatif dan inovatif, mampu membangun tim kerja dengan baik, mampu menghadapi perubahan-perubahan yang bersifat dinamis yang terjadi, mampu bertahan dalam situasi sulit dalam menjalankan tugas, mampu menyesuaikan diri dalam tugas baru, konsentrasi dalam setiap menjalankan tugas, mengerjakan tugas dengan mengutamakan kualitas.
- d) Dosen meningkatkan motivasi kerja yang mendorong dirinya untuk melakukan aktivitas tertentu tentang adanya hasrat dan keinginan

berhasil, adanya penghargaan dalam bekerja, adanya lingkungan yang kondusif, kondisi kerja yang menyenangkan, dan adanya rasa butuh dalam bekerja. Dosen diharapkan penuh semangat dalam menjalankan tugas. Hendaknya tantangan pekerjaan memberikan rangsangan dalam pencapaian prestasi kerja, gaji yang diterima dosen hendaknya memberikan motivasi kerja, fasilitas belajar mengajar di tempat di kampus mesti diprioritaskan oleh pimpinan.

## 2. Bagi pengambil kebijakan di Universitas Labuhanbatu

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

- a) Pimpinan Universitas Labuhanbatu harus memiliki sikap kepemimpinan transformasional. Membangun kepemimpinan transformasional secara berkelanjutan dengan inovasi dan pengambilan resiko, agresif dalam bekerja, orientasi tim, dan orientasi terhadap hasil, mengikutsertakan dosen dalam diklat, mengaktifkan forum musyawarah, menyediakan fasilitas yang diperlukan dan melakukan pengawasan, mendorong/ mengarahkan. Upaya yang dilakukan pihak Universitas Labuhanbatu tersebut efektif dalam meningkatkan kinerja dosen, sebab dosen menjadi semakin disiplin dalam melakukan Tri Dharma Perguruan Tinggi. Semakin baik kepemimpinan transformasional, semakin tinggi motivasi kerja dosen Universitas

Labuhanbatu. Peningkatan kepemimpinan transformasional jug dapat dilakukan dengan meningkatkan unit-unit dalam organisasi didorong untuk bekerja dengan cara yang terkoordinasi. Kepemimpinan transformasional yang terbentuk dikembangkan menjadi pegangan serta diyakini oleh seluruh warga kampus sehingga mendorong munculnya sikap dan perilaku warga kampus. Agar tercipta kepemimpinan transformasional di Universitas Labuhanbatu, program kerja yang disusun oleh pimpinan Universitas Labuhanbatu hendaknya berorientasi pada visi Institusi/Fakultas/Program Studi, kegiatan pendidikan dan pengajaran yang dikelola oleh pimpinan kampus sesuai dengan misi yang diemban Institusi/Fakultas/Program Studi, pimpinan kampus melibatkan dosen untuk pengambilan keputusan yang berkaitan dengan pengajaran, memberikan kesempatan yang sama bagi setiap dosen untuk mengajukan usul peningkatan kualitas layanan jurusan.

- b) Pimpinan Universitas Labuhanbatu meningkatkan motivasi kerja yang mendorong dosen untuk melaksanakan Tri Dharma Perguruan Tinggi, memberikan penghargaan dalam bekerja, adanya lingkungan yang kondusif, kondisi kerja yang menyenangkan, dan adanya kebutuhan dalam bekerja. Pimpinan diharapkan memberikan semangat kepada dosen dalam menjalankan tugas, hendaknya tantangan pekerjaan memberikan rangsangan dalam pencapaian prestasi kerja, Pimpinan hendaknya memberikan penghargaan terhadap keberhasilan dosen

dalam menjalankan tugas. Pimpinan hendaknya memiliki strategi yang tepat untuk memberikan motivasi kepada para tenaga kependidikan. Motivasi ini dapat ditumbuhkan melalui pengaturan lingkungan fisik, pengaturan suasana kerja disiplin, dorongan, penghargaan secara efektif dan penyediaan sumber belajar.

- c) Pimpinan Universitas Labuhanbatu harus meningkatkan budaya organisasi dengan penguatan koordinasi penugasan kerja terhadap dosen, keterbukaan dalam menginformasikan masalah, berbagi informasi mengenai rencana dan kegiatan, memperoleh pemahaman bersama. Pimpinan harus menjalin komunikasi yang baik dengan dosen, pimpinan memberikan arahan kepada dosen agar dalam melakukan pekerjaan mengutamakan pelayanan dan menghindari tindakan yang dapat merugikan nama baik kampus. Supervisi bagi dosen juga dapat dilakukan oleh pimpinan.
- d) Pimpinan hendaknya memberi kesempatan yang seluas-luasnya dan terbuka terhadap kritik dan saran atas keputusan yang diambil, hubungan kerjasama dengan dosen agar terjalin dengan baik agar pelaksanaan pekerjaan dapat pula terlaksana dengan baik. Pimpinan kampus melakukan komunikasi yang baik dengan stakeholders agar tetap terjadi hubungan yang harmonis dalam mencapai tujuan yang diharapkan, pimpinan memberikan arahan kepada dosen agar dalam melakukan pekerjaan mengutamakan pelayanan dan menghindari tindakan yang dapat merugikan nama baik kampus, permasalahan yang



dihadapi mahasiswa dikomunikasikan kepada pimpinan Prodi agar dapat diarahkan untuk dicari solusi yang terbaik

