

BAB V

SIMPULAN, IMPLIKASI DAN REKOMENDASI

A. Simpulan

Beberapa kesimpulan yang dapat diambil dari hasil penelitian seperti diuraikan pada bab IV, diantaranya:

Dari penelitian ini menghasilkan temuan yang idealis yaitu bahwa semua variabel bebasnya meliputi motivasi kerja, disiplin kerja, diklat, dan komunikasi organisasi signifikan berpengaruh terhadap produktivitas dosen. Dan ini secara teori sangat membangun dan mendukung teori yang telah dikemukakan di depan. Namun demikian justru gap yang terjadi dalam kerangka pemikiran menjadi bias dan menimbulkan pertanyaan baru, mengapa?.

Melalui kesimpulan ini penulis berpendapat bahwa yang menjadikan gap produktivitas dosen ditinjau dari dua sisi yaitu pertama dosen sebagai pegawai negeri sipil dengan beban kerja dosen sesuai SKP, dalam hal ini untuk beban pengajaran, maka produktivitas dosen sudah termasuk tinggi didukung dari hasil penelitian tersebut dan tabel kelulusan mahasiswa dalam tiga tahun terakhir berikut.

Tabel. 5.1 Kelulusan Mahasiswa

Tahun	Jumlah Total Mahasiswa	Tidak Lulus Tepat Waktu		Lulus Tepat Waktu		Bekerja < 3 Bulan		Bekerja > 3 Bulan		Ber-wirausaha	
		10	4.12%	233	95.88%	67	28.76%	163	69.96%	3	1.29%
2013	243	10	4.12%	233	95.88%	67	28.76%	163	69.96%	3	1.29%
2014	230	10	4.35%	220	95.65%	54	24.55%	161	73.18%	5	2.27%
2015	241	7	2.90%	234	97.10%	38	16.24%	194	82.91%	2	0.85%

Dari data tersebut jelas bahwa variabel bebas sangat berpengaruh signifikan sehingga hasil produktivitas dosen dalam bidang pengajaran masih tergolong sangat baik atau tinggi. Tidak kita pungkiri hasil ini sesuai dengan hipotesis awal bahwa variabel tersebut sangat berpengaruh.

Sedangkan dari sisi dosen sebagai jabatan fungsional keadaan pangkat dan golongan dosen masih sangat kurang, ini terlepas dari variabel penelitian yang

Aris Budiarto, 2016

PENGARUH MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA, DIKLAT, DAN KOMUNIKASI ORGANISASI TERHADAP PRODUKTIVITAS DOSEN DI POLITEKNIK MANUFAKTUR NEGERI BANDUNG

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

mendukung teori tapi ini merupakan korelasi dalam pendapatan PNBPN yang cenderung menurun dalam tiga tahun terakhir. Selain dari tingkat kegagalan yang tinggi dalam produksi dalam hal ini implementasi dari pengabdian kepada masyarakat, juga budaya menulis dalam penelitian yang cenderung kurang dikarenakan kejenuhan beban kerja dosen dalam kerjasama industri yang padat, dan system imbalan yang tidak memenuhi sesuai dengan standart biaya umum, dikarenakan UU PNBPN (UU No 20/1997), jika sisitem imbalan ini tidak segera diselesaikan dalam tingkat nasional maka produktivitas dosen dalam hal kerjasama industry atau pengabdian kepada masyarakat akan cenderung memburuk. Faktor lain yang merupakan pengaruh besar dalam epsilon penelitian adalah faktor kepemimpinan karena pemimpin dengan kewenangan dan kekuasaannya harusnya mampu mendorong produktivitas kerja dosen, apalagi pencapaian pangkat/golongan dosen bukan kesalahan dari tiga tahun kebelakang, namun puluhan tahun sebelumnya dalam membina pegawai secara keseluruhan, termasuk dosen.

Dari hasil temuan tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Diklat, dan Komunikasi Organisasi berpengaruh terhadap produktivitas dosen di Politeknik Manufaktur Bandung, dan ini mendukung teori sebelumnya. Namun gap yang terjadi dalam penelitian ini dipengaruhi oleh faktor lain dari variabel kepemimpinan yang membuat jaminan keempat variabel tersebut berjalan sinergis pada alurnya, juga faktor imbalan yang menyebabkan penurunan motivasi dalam melakukan kegiatan kerjasama/produksi.

Meskipun dua faktor terakhir merupakan simpulnya namun tetap bahwa koridor empat variabel tersebut harus dijalankan dengan sungguh-sungguh sesuai dengan model empirik temuan penelitian, bahwa dosen bekerja sungguh-sungguh sebagai pegawai negeri sipil dan juga bekerja sungguh-sungguh sebagai jabatan fungsional. Bekerja bersungguh-sungguh bermakna melakukan pekerjaan minimal sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan dalam nomenklatur pemerintah dalam hal ini kementerian terkait.

Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa secara keseluruhan, tidak terdapat perbedaan pengaruh antara motivasi kerja, disiplin kerja, diklat, dan

komunikasi organisasi terhadap produktivitas dosen ditinjau dari perbedaan jenis kelamin, tingkat usia dan latar belakang pendidikan dosen di Polman Bandung.

B. Implikasi

Sabagai konsekuensi logis dari hasil penelitian adalah selalu meningkatkan kinerjanya sebagai seorang dosen Polman dalam rangka tridharma perguruan tinggi, baik berinteraksi langsung maupun tidak langsung dalam perilaku kerja. Apalagi dalam kontribusinya secara nyata untuk menghasilkan produk atau karya terapan sesuai dengan bidang ampunya.

Hal ini karena sangat signifikan pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, pendidikan dan latihan, serta komunikasi organisasi terhadap produktivitas dosen. Dengan kata lain untuk mencapai produktivitas yang tinggi sebagai hasil perilaku kerja maka seorang dosen harus memiliki disiplin kerja tinggi, dengan kerja tim yang baik dengan kelompok bidang keahlian (bidang ampu) yang lain dapat menciptakan karya inovatif terapan didukung dengan komunikasi organisasi yang baik dalam kelompoknya.

Unsur internal dan eksternal dalam diri dosen sangat mempengaruhi hasil yang dicapai. Sehingga untuk mengatasi kecenderungan menurunnya produktivitas dosen setidaknya dalam 3 (tiga) tahun terakhir di Polman-Bandung maka tidak boleh ditawar lagi harus meningkatkan disiplin kerja, lebih bermotivasi dalam bekerja, meningkatkan kemampuan karyawannya sebagai peningkatan kompetensinya lewat pendidikan berjenjang maupun pendidikan pengembangan profesi, serta tetap menjaga silaturahmi yang baik dalam berkomunikasi verbal dengan sesama tim sebagai wujud komunikasi organisasi yang baik.

Dampak positif dari hasil penelitian ini adalah untuk mengevaluasi penyebab menurunnya produktivitas dosen Polman-Bandung, dan kemudian mencari solusi untuk memecahkannya. Dalam kajian ini perlu kami tilik ulang beberapa variabel tersebut, motivasi kerja mungkin telah menurun sehubungan dengan tingkat ketercapaian delivery yang cenderung menurun dalam laporan pencapaian Sasaran mutu tahunan, selain juga masih tingginya rate kegagalan produksi. Sehingga dengan penurunan ini sangat signifikan terhadap penurunan produktivitas dosen.

Aris Budiarto, 2016

PENGARUH MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA, DIKLAT, DAN KOMUNIKASI ORGANISASI TERHADAP PRODUKTIVITAS DOSEN DI POLITEKNIK MANUFAKTUR NEGERI BANDUNG

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Berikutnya adalah disiplin kerja, pada variabel ini Polman-Bandung memiliki nilai laporan pencapaian sasaran mutu tahunan cukup baik, setidaknya dalam 3 tahun terakhir nilainya masih di atas 96%, baik dari kedisiplinan masuk kerja tepat waktu, pulang kerja tepat waktu, rerata jam kerja perminggu 38,5 jam per dosen, tepat waktu masuk dalam mengajar kuliah baik teori maupun praktik, serta pemenuhan kecepatan pengumuman kelulusan mahasiswa pada waktu yang telah ditentukan.

Dari sisi komunikasi organisasi masih memiliki nilai-nilai silaturahmi dan komunikasi verbal yang baik antara pimpinan – bawahan, atau antar sesama staf. Terjadi mekanisme penerapan aturan kedisiplinan, terjadi komunikasi dan informasi yang cepat, memang kadang-kadang menjadi kendala jika masalah yang cepat tidak diverifikasi dengan baik akan cepat pula menyebabkan masalah baru dalam organisasi.

Hasil yang lemah dari analisa peneliti adalah sisi pendidikan dan latihan bagi dosen, variabel ini sangat lemah karena selain jarang terjadinya rutinitas pelatihan pada bidang profesinya (ampunya) juga kurangnya minat untuk pendidikan lanjut berjenjang. Dua masalah ini berdampak sangat panjang dan bisa mempengaruhi variabel yang lain terutama motivasi kerja. Pertama pelatihan dosen pada bidang ampunya (kompetensinya) sangat penting untuk meningkatkan kemampuan personil dalam melakukan perilaku kerja produksi sesuai dengan kekinian (update) teknologi, dengan kekinian teknologi berarti akan mampu bersaing menangkap peluang dari luar. Pelatihan yang dilaksanakan masih berbasis dari anggaran pemerintah yang terbatas, atau dari implementasi program hibah pemerintah, sehingga selain alokasinya terbatas juga distribusinya kurang menyeluruh. Alangkah baiknya jenis pelatihan ini dianggarkan oleh UP3M (Unit Penelitian Pelayanan dan Pengabdian pada Masyarakat-salah satu unit di Polman Bandung), setiap tahun dan dievaluasi hasilnya pertahun terhadap kompetensi masing-masing bidang ampu yang ada di Polman-Bandung (sekitar 12 kelompok bidang keahlian manufaktur) yang tersebar ke semua Jurusan. Pelatihan jenis ini meliputi pelatihan dasar (basic skill), pelatihan level menengah (medium skill) dan pelatihan lanjut (advance). Pelatihan ini dilaksanakan dan dimonitor selalu

setiap selesai pelaksanaan dengan memberikan studi kasus dan menyertakan yang bersangkutan berkontribusi dan berperan aktif dalam kegiatan produksi.

Bentuk yang kedua adalah pendidikan lanjut baik berjenjang maupun tidak berjenjang dalam waktu tertentu misalnya on the job training di industry manufaktur terkemuka baik di dalam negeri maupun di luar negeri. Sedangkan pendidikan berjenjang dilaksanakan secara berkala karena jumlah dosen yang terbatas dan menyelamatkan rasio dosen terhadap proses belajar-mengajarnya. Untuk yang masih berumur untuk mendapatkan beasiswa dapat mengikuti program pemerintah sesuai dengan kriteria beasiswa (BPPDN atau BPPLN). Namun untuk dosen yang telah melewati batas kriteria umur mendapat beasiswa pemerintah maka Polman-Bandung dapat melaksanakan pendidikan lanjut dosennya bisa melalui pendanaan swadaya dosen, swadana institusi, atau dana dari sponsor (industry, stakeholder baik dari dalam negeri maupun luar negeri). Itulah kira-kira dampak positif dari hasil penelitian ini supaya menjadikan solusi bagi Polman-Bandung dalam mengatasi penurunan produktivitas dilihat dari empat faktor utama yang mempengaruhinya.

C. Rekomendasi

Dengan memperhatikan beberapa temuan hasil penelitian seperti diuraikan sebelumnya, dapat dikemukakan beberapa saran baik kepada instansi dan peneliti berikutnya, diantaranya:

1. Dari hasil pembahasan dan kesimpulan di atas maka penulis dapat merekomendasikan kepada pimpinan Polman Bandung agar membuat matrik kompetensi bagi pimpinan Politeknik sesuai dengan koridor pendidikan vokasi/terapan. Sehingga semua tupoksi pimpinan dapat dilaksanakan dan dimonitor bahkan dievaluasi oleh pemangku kepentingan. Sehingga Prodi, Kelompok keahlian, kepegawaian, dan juga Unit Penelitian dan Pengabdian Masyarakat secara simultan mampu mendorong produktivitas dosen dari bidang ini.
2. Pimpinan segera mengambil langkah dalam rangka mempertahankan kompetensi lulusan agar selalu merapat dengan industri manufaktur

Aris Budiarto, 2016

PENGARUH MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA, DIKLAT, DAN KOMUNIKASI ORGANISASI TERHADAP PRODUKTIVITAS DOSEN DI POLITEKNIK MANUFaktur NEGERI BANDUNG

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

terkini dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif karena faktor pembebanan pekerjaan harusnya setara dengan penghargaan segera dilakukan. Yaitu melakukan revisi terhadap SBU (Satuan Biaya Umum) menjadi SBK (Satuan Biaya Khusus) dan disampaikan kepada pemerintah untuk mengantisipasi beberapa aturan dalam UU No 20/1997, atau pimpinan segera meningkatkan status tata kelola keuangan Polman-Bandung menjadi BLU (Badan Lyanan Umum), atau bahkan jika syarat memenuhi mengajukan bentuk PTNBH, agar legal entity pengelolaan keuangan bisa diatasi.

3. Meskipun hasil penelitian ini semua signifikan dan menjawab semua hipotesis penelitian namun perlu dicermati dengan seksama hal ini karena variabel yang diujikan sangat valid dan reliabel, sehingga kami sarankan kepada peneliti berikutnya agar mempertajam kajian identifikasi masalahnya lebih detil dan komprehensif, jika akan mengadakan penelitian yang sifatnya mencari solusi dari suatu masalah. Sehingga dengan ketajaman operasional variabelnya mampu mengindikasikan situasi empirik yang menjadi gap dalam penelitian, dan pada akhirnya dapat mengambil manfaat penyelesaian masalah dari hasil penelitian tersebut. Penulis juga menyarankan agar peneliti berikutnya bisa mengambil variabel yang lebih kompleks atau lebih komprehensif dengan pendekatan teori yang berbeda sehingga diharapkan hasil tersebut dapat digabungkan atau dikompilasi untuk menilai suatu produktivitas dosen secara lebih presisi (tepat mengenai sasaran). Selain itu untuk mencari solusi dari masalah yang mungkin sama namun dari sisi aspek yang diteliti berbeda serta dilakukan lebih menyeluruh terhadap populasi karyawan, tidak hanya dosen saja. Kemudian dibuat pengaruh bertingkat, karena jelas hasil penelitian ini belum mampu mencermati dari aspek mana sesungguhnya penurunan produktivitas ini terjadi?

Aris Budiarto, 2016

PENGARUH MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA, DIKLAT, DAN KOMUNIKASI ORGANISASI TERHADAP PRODUKTIVITAS DOSEN DI POLITEKNIK MANUFaktur NEGERI BANDUNG

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu