

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil dari analisis data dan pembahasan mengenai *servant leadership*, kompetensi, komitmen organisasional, motivasi, dan kinerja dosen pada Program Studi S1 Universitas Swasta di Jawa Barat, kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Hasil analisis deskriptif variabel-variabel penelitian dapat dijelaskan sebagai berikut:
 - a. Secara keseluruhan *servant leadership* masuk dalam kriteria tinggi, hal ini berarti bahwa penerapan *servant leadership* sudah baik namun demikian masih ada hal-hal yang perlu diperbaiki terutama aspek yang memiliki skor terendah yaitu pada dimensi menginspirasi (*inspire*)
 - b. Variabel kompetensi secara keseluruhan masuk dalam kategori cukup, sehingga masih terdapat hal-hal yang perlu diperbaiki yaitu terutama dimensi dengan skor terendah yaitu kompetensi profesional.
 - c. Secara keseluruhan variabel komitmen organisasional masuk dalam kategori tinggi. Hal ini mengindikasikan bahwa komitmen organisasional yang dimiliki sudah baik, namun demikian masih terdapat aspek yang perlu diperbaiki yaitu pada dimensi komitmen afektif.
 - d. Motivasi yang dimiliki oleh dosen Program Studi S1 Manajemen Universitas Swasta di Jawa Barat masuk dalam kriteria cukup. Hal ini menunjukkan bahwa masih perlu peningkatan motivasi, terutama pada dimensi *need for achievement* (*nAch*).
 - e. Kondisi kinerja dosen Program Studi S1 Manajemen Universitas Swasta di Jawa Barat berada pada kriteria Cukup. Hal ini mengindikasikan bahwa kinerja yang dicapai cukup optimal, sehingga masih terdapat hal-hal yang perlu diperbaiki terutama pada dimensi terlemah yaitu pada kinerja di bidang penelitian.
2. Motivasi tidak memoderasi pengaruh *servant leadership* terhadap kompetensi dosen. Artinya tidak terdapat interaksi antara motivasi dan *servant leadership* terhadap kompetensi tetapi *servant leadership* berpengaruh positif dan

signifikan terhadap kinerja dosen. Hal ini berarti bahwa kompetensi cenderung lebih dipengaruhi oleh *servant leadership* secara langsung. *Servant leadership* yang tinggi menghasilkan kompetensi yang tinggi.

3. Tidak terdapat *conditional process* pada pengaruh interaksi antara motivasi, *servant leadership* dan kompetensi terhadap komitmen organisasional. Hal ini berarti motivasi tidak memperkuat atau memperlemah pengaruh *servant leadership* dan kompetensi terhadap komitmen organisasional Dosen Program Studi Manajemen S1 Universitas Swasta di Jawa Barat, sedangkan kompetensi memediasi pengaruh *servant leadership* terhadap komitmen organisasional, artinya kompetensi memediasi secara parsial terhadap komitmen organisasional. Motivasi, *servant leadership* dan kompetensi secara langsung berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional dosen Program S1 Manajemen S1 Terakreditasi A dan B pada Universitas Swasta di Jawa Barat.
4. Terdapat *conditional process* pengaruh mediasi dan pengaruh moderasi kompetensi, komitmen organisasional dan motivasi pada pengaruh *servant leadership* terhadap kinerja Dosen Program Studi Manajemen S1 Universitas Swasta di Jawa Barat. Artinya kompetensi dan komitmen organisasional memediasi secara penuh pada pengaruh *servant leadership* terhadap kinerja. Hal ini mengandung makna *servant leadership* tidak berpengaruh secara langsung, tetapi melalui kompetensi dan komitmen organisasional yaitu pengaruh langsung *servant leadership* terhadap kinerja lebih kecil dibandingkan dengan pengaruh tidak langsung.

Terdapat interaksi antara motivasi, kompetensi, komitmen organisasional pada pengaruh *servant leadership* terhadap kinerja yang memiliki makna bahwa motivasi memperkuat pengaruh *servant leadership* terhadap kinerja, motivasi memperkuat pengaruh kompetensi terhadap kinerja dan motivasi memperkuat pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja.

Implikasi

Memperhatikan hasil analisis dan pembahasan yang dalam penelitian ini, dijelaskan sebagai berikut:

1. Model pengembangan kinerja diharapkan dapat memberikan implikasi bagi pengembangan keilmuan terutama yang mengkaji mengenai masalah

sumberdaya manusia, secara khusus yang berkaitan dengan *servant leadership*, kompetensi, komitmen organisasional, motivasi dan kinerja.

2. Bagi pimpinan dapat meningkatkan pelayanan bagi masyarakat melalui pelaksanaan Visi dan Misi organisasi.
3. Bagi dosen terutama memberikan implikasi bagi peningkatan bidang penelitian dan mendorong dosen untuk melakukan penelitian.
4. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan implikasi bagi upaya peningkatan kualitas pendidikan baik yang diselenggarakan oleh Universitas Negeri maupun Swasta lainnya.
5. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi LLDIKTI IV, dalam upaya peningkatan kinerja Dosen melalui kegiatan-kegiatan dalam rangka pembinaan dan pengembangan kemampuan serta keterampilan Dosen untuk melaksanakan Tugas Tri Dharma Perguruan Tinggi sesuai dengan target yang diharapkan.

5.3. Saran

Berdasarkan hasil analisis dan hasil temuan dalam penelitian ini, maka peneliti memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Dalam upaya untuk meningkatkan pelaksanaan *servant leadership* sebaiknya Ketua Program Studi melaksanakan tindakan perbaikan antara lain:
 - a. Ketua Program Studi perlu membina kepercayaan diri dosen dengan cara menegaskan tugas pokok dan fungsi (tupoksi) dosen serta mendapat pekerjaan yang menantang. Dosen memperoleh peluang untuk terlibat dan diberikan kewenangan dan tanggungjawab (*authority dan responsibility*) untuk dapat mengambil keputusan sendiri atas tugas dan tanggungjawab tersebut. Selanjutnya Ketua Program Studi memberikan evaluasi terhadap laporan hasil pekerjaan tersebut. Apabila hasil sesuai target yang ditetapkan, maka dosen tersebut akan mendapatkan penghargaan atau *reward* dan apabila belum mencapai target, maka dosen tersebut perlu diberikan pelatihan. Dengan cara melibatkan dosen melalui pemberian pekerjaan yang diharapkan mampu menumbuhkan rasa percaya diri sesuai dengan pekerjaannya contohnya, dosen diberi tugas untuk membuat jadwal dari satu

matakuliah yang diampu oleh beberapa dosen, dosen diberi tugas menyusun jadwal pembimbingan dan jadwal ujian skripsi.

- b. Ketua Program Studi perlu memberikan layanan yang prima kepada Dosen. Hal ini terkait dengan tugas dan tanggung jawab sebagai Ketua Program Studi, dengan cara menyampaikan informasi dan mengingatkan tentang tugas dan tanggung jawab dosen terkait dengan tugas Tri Dharma Perguruan Tinggi, membantu dan memperlancar dosen dalam pengurusan jabatan fungsional sesuai dengan kewenangannya. Hal ini dapat dilakukan dengan cara Ketua Program Studi mengusulkan kepada Dekan Fakultas rencana pelatihan pembuatan laporan penelitian atau laporan pengabdian kepada masyarakat untuk dosen, sehingga ketika rencana disetujui dan dapat dilaksanakan, dosen menjadi mempunyai pengetahuan, keterampilan dalam membuat laporan penelitian dan laporan pengabdian kepada masyarakat.
2. Dalam upaya meningkatkan kompetensi dosen Program Studi S1 Manajemen Universitas Swasta di Jawa Barat perlu dilakukan perbaikan sebagai berikut:
 - a. Dosen sebaiknya menjalin komunikasi yang lebih efektif baik dengan rekan dosen maupun tenaga kependidikan (tendik) menggunakan berbagai media misalnya dengan *handphone*, telepon, email.
 - b. Dosen sebaiknya meningkatkan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki dalam melaksanakan proses pembelajaran yang mendidik dan dialogis, dengan cara mengikuti: pendidikan dan pelatihan, seminar, *coaching*, *workshop*, mengenai teknik atau metode mengajar. Dosen dapat mengikuti seminar atau *workshop* baik yang diselenggarakan baik secara internal universitas maupun oleh eksternal. Dosen mengajukan permohonan usulan pembiayaan mengikuti pendidikan dan pelatihan, seminar, *coaching*, *workshop*, mengenai teknik atau metode mengajar tersebut kepada Ketua Program Studi. Ketua Program Studi mengusulkan kepada Dekan.

3. Dalam upaya untuk peningkatan komitmen organisasional dosen Program Studi S1 Manajemen Universitas di Jawa Barat perlu dilakukan beberapa perbaikan sebagai berikut.
 - a. Dosen sebaiknya mengikuti setiap perkembangan yang terjadi di Universitas, mengetahui informasi tentang keberhasilan yang dicapai oleh Universitas sehingga dapat mempromosikan kepada pihak lain yang memerlukan informasi tersebut. Dengan demikian dosen dapat mempromosikan Universitas kepada publik agar lebih mengenal dan mengetahui keberadaan serta Akreditasi Universitas tersebut. Dosen mencari informasi tentang perkembangan prestasi Program-program Studi di universitas dan pekerjaan-pekerjaan oleh alumni dari Universitas melalui media komunikasi web milik Universitas. Informasi digunakan untuk mempromosikan Universitas melalui media sosial yang dimiliki oleh dosen tersebut (*facebook, instagram, whatshaap, telepon seluler*)
 - b. Dosen sebaiknya berpartisipasi aktif dalam setiap program Universitas, dengan cara terlibat dalam kegiatan yang diselenggarakan oleh Universitas, baik itu program ke dalam maupun keluar, dengan cara mengikuti kegiatan formal maupun informal. Misalnya, dosen menghadiri kegiatan webinar yang diselenggarakan Ketua Program Studi, Dekan, Rektor. Dosen menghadiri kegiatan pengarahan yang dilakukan oleh Ketua Program Studi sebelum melaksanakan proses belajar mengajar untuk semester berikutnya.
 - c. Dosen sebaiknya memiliki tanggungjawab moral yang tinggi terhadap Universitas, apabila Universitas memiliki masalah sebaiknya dosen ikut memikirkan solusinya. Hal ini dapat dilaksanakan dengan cara mengadakan pertemuan-pertemuan yang dapat memupuk ikatan emosi dosen terhadap Universitas, namun berhubung situasi dalam pandemi *covid 19* maka belum dapat dilaksanakan. Sebagai gantinya dapat dilaksanakan secara daring atau *virtual*.
4. Dalam upaya meningkatkan motivasi dosen perlu dilakukan beberapa perbaikan sebagai berikut:

- a. Dosen sebaiknya berkomunikasi secara intensif atau berdiskusi dengan sesama dosen, Ketua Program Studi, tenaga kependidikan, tentang tupoksi, terkait tugas pendidikan dan pengajaran, penelitian, pengabdian kepada masyarakat dan penunjang. Hal ini dapat dilakukan dengan cara membentuk grup diskusi melalui media komunikasi baik itu *whatsaap*, email, telepon, *zoom* maupun secara tatap muka. Melalui hasil yang disetujui atau saran yang diterima, dosen dapat melaksanakan tugasnya dengan maksimal bahkan dapat mencapai kinerja melebihi yang ditargetkan.
 - b. Ketua Program Studi mempunyai inisiatif untuk berkomunikasi dengan para dosen, misalnya dengan mengunjungi ruang dosen untuk menyampaikan informasi terkait tugas Tri Dharma Perguruan Tinggi, sehingga tercipta lebih komunikatif dalam menjalankan tugasnya. Oleh karena saat ini masih dalam situasi pandemi *covid 19*, maka komunikasi tersebut dapat dilakukan melalui media yang ada, yaitu *whatsaap*, email, dan telepon.
 - c. Dosen sebaiknya mampu bekerja sama dengan sesama tenaga pendidik dan tenaga kependidikan sesuai dengan kesepakatan. Dosen dapat menyampaikan informasi kepada tenaga kependidikan tentang mata kuliah yang diajar pada hari berjalan, daftar kehadiran mahasiswa, file proses belajar mengajar yang berlangsung. Melalui kerjasama ini dosen dapat membuktikan bahwa dosen telah melaksanakan tugas belajar mengajar, petugas Badan Administrasi Kemahasiswaan memperoleh informasi jumlah SKS dan jumlah mahasiswa, petugas Badan Adminstrasi Keuangan memperoleh informasi jumlah SKS yang dikerjakan oleh dosen untuk bahan pembuatan kompensasi/gaji dosen. Petugas Teknik informatika memperoleh informasi tentang materi yang diajarkan untuk bahan membandingkan rencana pembelajaran semester (RPS) dengan materi yang diajarkan.
5. Dalam upaya meningkatkan kinerja dosen perlu dilakukan beberapa perbaikan sebagai berikut:

- a. Dosen perlu mengikuti pelatihan tentang *Standard Operating Procedur* (SOP) untuk membuat laporan hasil penelitian dalam bentuk jurnal nasional maupun internasional dan cara mempresentasikan dan mempublikasikannya. Dengan cara ini kompetensi dosen pada indikator setiap tahun menghasilkan minimal satu menjadi meningkat. Universitas dapat menyelenggarakan pelatihan ini atau mengikutsertakan pada pelatihan yang diselenggarakan oleh Universitas/insitusi lain.
 - b. Dosen perlu mengikuti pelatihan cara mempublikasikan hasil penelitian, sehingga dapat mempublikasikan pada jurnal yang terakreditasi baik tingkat nasional maupun internasional. Dengan cara ini kompetensi Dosen akan meningkat dari sebelumnya.
6. Bagi peneliti selanjutnya agar menambah variabel-variabel atau indikator-indikator yang belum diteliti oleh penulis.