

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN REKOMENDASI

Berdasarkan hasil analisis, pengujian hipotesis dan pembahasan hasil penelitian maka dikemukakan kesimpulan, implikasi dan rekomendasi penelitian sebagai berikut:

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan, berikut adalah beberapa hal yang dapat disimpulkan.

1. Berdasarkan hasil analisis statistik menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan kompetensi profesional dosen terhadap kinerja dosen, hal ini dapat dilihat dari hasil uji t. Dimana t_{hitung} untuk variabel kompetensi profesional dosen diperoleh nilai sebesar 3,113 lebih besar dari t_{tabel} pada taraf signifikansi 0,05 dengan dk ($48-2 = 46$) diperoleh nilai sebesar 2,011. Ini memberikan arti bahwa kompetensi profesional dosen memberikan kontribusi yang signifikan terhadap kinerjanya. Pengaruh variabel kompetensi profesional dosen terhadap kinerja dosen dapat dilihat dari hasil koefisien determinasi sebesar 26,8%. Gambaran ini menunjukkan bahwa kinerja dosen dipengaruhi oleh faktor kompetensi profesional dosen sebesar 26,8% sedangkan sisanya 73,2% dipengaruhi oleh faktor lain. Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa hipotesis penelitian yang menyatakan “terdapat pengaruh yang signifikan kompetensi profesional dosen terhadap kinerja dosen” dapat diterima.

2. Berdasarkan hasil analisis statistik menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan iklim organisasi terhadap kinerja dosen, hal ini dapat dilihat dari hasil uji t. Dimana t_{hitung} untuk variabel iklim organisasi diperoleh nilai sebesar 4,387 lebih besar dari t_{tabel} pada taraf signifikansi 0,05 dengan dk ($48 - 2 = 46$) diperoleh nilai sebesar 2,011. Ini memberikan arti bahwa iklim organisasi memberikan kontribusi yang signifikan terhadap kinerja dosen. Pengaruh variabel iklim organisasi terhadap kinerja dosen dapat dilihat dari hasil koefisien determinasi sebesar 48%. Gambaran ini menunjukkan bahwa kinerja dosen dipengaruhi oleh faktor iklim organisasi sebesar 48% sedangkan sisanya 52% dipengaruhi oleh faktor lain. Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa hipotesis penelitian yang menyatakan “terdapat pengaruh yang signifikan iklim organisasi terhadap kinerja dosen” dapat diterima.
3. Hasil analisis menunjukkan bahwa secara bersama-sama kedua variabel bebas kompetensi profesional dosen dan iklim organisasi memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja dosen. Setiap peningkatan kompetensi profesional dosen dan iklim organisasi akan diikuti pula peningkatan kinerja dosen. Pengaruh kompetensi profesional dosen dan iklim organisasi secara bersama-sama terhadap kinerja dosen dapat dilihat dari hasil regresi ganda sebesar 49,7%. Hal ini menunjukkan bahwa secara bersama-sama kedua variabel bebas tersebut berpengaruh sebesar 49,7% sedangkan sisanya sebesar 50,3% dipengaruhi oleh faktor lain.

B. Implikasi

Berdasarkan pembahasan dan kesimpulan penelitian maka dapat dirumuskan beberapa implikasi hasil penelitian yang menekankan pada upaya untuk meningkatkan kompetensi profesional (X_1) dan iklim organisasi (X_2) sehingga kinerja dosen (Y) dapat meningkat. Upaya-upaya tersebut diuraikan sebagai berikut:

1. Upaya Peningkatan Kompetensi Profesional dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Dosen

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa kompetensi profesional secara positif dan signifikan berpengaruh terhadap kinerja dosen. Hal ini memberikan pengertian bahwa peningkatan kompetensi profesional akan meningkatkan kinerja dosen. Temuan tersebut juga memberikan pengertian bahwa upaya peningkatan kompetensi profesional juga merupakan upaya peningkatan kinerja dosen.

Davis (dalam Mangkunegara, 2000:67) menyebutkan secara psikologis, kemampuan (ability) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (knowledge + skill). Artinya pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan.

Kompetensi profesional dosen yang dijelaskan oleh Muhibbin (1997) dalam landasan teori, diartikan sebagai kemampuan dan kewenangan seorang

dosen dalam menjalankan profesi keguruannya. Kompetensi tersebut meliputi kompetensi kognitif, kompetensi efektif dan kompetensi psikomotor.

Dari uraian tersebut, dapat dipahami bahwa salah satu upaya untuk meningkatkan kinerja seorang dosen dapat dilakukan dengan jalan berupaya meningkatkan kompetensi profesional dosen. Oleh karena itu dengan melakukan pendekatan pada faktor ini maka upaya peningkatan kompetensi profesional dosen dapat dilakukan dengan jalan:

Pertama, pemberlakuan aturan secara konsisten bahwa seorang dosen harus sudah menyelesaikan pendidikan keguruan.

Kedua, memberikan kesempatan kepada para dosen untuk melanjutkan studi ke jenjang pendidikan yang lebih tinggi.

Ketiga, menyelenggarakan pendidikan, pelatihan atau penataran untuk meningkatkan kompetensi profesional dosen

Keempat, memberikan kesempatan kepada dosen untuk mengikuti pendidikan, pelatihan/penataran yang berkaitan dengan peningkatan kompetensi profesionalnya .

Kelima, Mengadakan evaluasi dan pembinaan secara rutin kepada para dosen berkaitan dengan pelaksanaan tugasnya sebagai seorang dosen.

2. Upaya peningkatan Iklim Organisasi dalam rangka meningkatkan Kinerja Dosen

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa iklim organisasi secara positif dan signifikan berpengaruh terhadap kinerja dosen. Hal ini memberikan pengertian bahwa peningkatan iklim organisasi akan meningkatkan kinerja dosen.

Temuan tersebut juga memberikan pengertian bahwa upaya peningkatan iklim organisasi juga merupakan upaya peningkatan kinerja Dosen.

Sebelum membahas kegiatan-kegiatan yang perlu dilakukan dalam rangka meningkatkan iklim organisasi, perlu dikaji faktor-faktor yang mempengaruhi iklim organisasi. Davis & Newstrom (1997:22) menyebutkan bahwa unsur-unsur yang membentuk iklim organisasi adalah kualitas kepemimpinan, kadar kepercayaan, komunikasi ke atas ke bawah, perasaan melakukan pekerjaan yang bermanfaat, tanggung jawab, imbalan yang adil, tekanan pekerjaan yang nalar, kesempatan, pengendalian struktur dan birokrasi yang nalar serta keikutsertaan pegawai.

Dari uraian tersebut, dapat dipahami bahwa salah satu upaya untuk kinerja seorang dosen dapat dilakukan dengan jalan berupaya meningkatkan iklim organisasi. Oleh karena itu dengan melakukan pendekatan pada faktor ini maka upaya peningkatan iklim organisasi dapat dilakukan dengan jalan:

Pertama, peningkatan sumber daya manusia, dalam hal ini pimpinan lembaga keperawatan Budi Luhur dan Ahmad Yani Cimahi diberikan pelatihan tentang leadership dan manajemen.

Kedua, memberikan kepercayaan dan tanggung jawab kepada dosen untuk melaksanakan dan mengelola tugasnya secara mandiri.

Ketiga, melakukan komunikasi yang harmonis antara bawahan (para dosen) dan atasan atau pimpinan lembaga.

Keempat, memberikan kesempatan kepada para dosen untuk ikut terlibat dalam setiap kegiatan dan ikut andil dalam merumuskan kebijaksanaan setiap

putusan menjadi milik bersama dan jika dikerjakan akan mendatangkan manfaat.

Kelima, mengadakan evaluasi dan pembinaan secara rutin kepada para dosen berkaitan dengan pelaksanaan tugasnya sebagai seorang dosen.

C. Rekomendasi

Berdasarkan kesimpulan penelitian yang dikemukakan di atas maka diajukan beberapa rekomendasi sehubungan dengan upaya peningkatan kinerja dosen dengan memperhatikan kompetensi profesional dan iklim organisasi sebagai berikut:

1. Hasil analisis statistik menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan kompetensi profesional dosen terhadap kinerja dosen, hal ini dapat dilihat dari hasil uji t. Dimana t_{hitung} untuk variabel kompetensi profesional dosen diperoleh nilai sebesar 3,113 lebih besar dari t_{tabel} pada taraf signifikansi 0,05 dengan dk ($48-2 = 46$) diperoleh nilai sebesar 2,011. Ini memberikan arti bahwa kompetensi profesional dosen memberikan kontribusi yang signifikan terhadap kinerjanya. Berdasarkan hasil tersebut, disarankan kepada (1) para dosen untuk lebih meningkatkan kompetensi profesionalnya dengan cara melanjutkan studi ke jenjang pendidikan yang lebih tinggi, mengikuti pendidikan dan pelatihan dengan peningkatan kompetensi profesional atau belajar dari dosen yang memiliki kompetensi profesional yang lebih baik dalam melaksanakan tugasnya, (2) para Direktur agar mendukung dan memberikan kesempatan seluas-luasnya bagi para dosen untuk meneruskan pendidikan ke tingkat yang lebih tinggi atau menganjurkan pada dosen untuk

mengikuti pendidikan dan pelatihan sesuai dengan bidangnya agar kompetensi profesionalnya menjadi lebih baik.

2. Hasil analisis statistik menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan iklim organisasi terhadap kinerja dosen, hal ini dapat dilihat dari hasil uji t. Dimana t_{hitung} untuk variabel iklim organisasi diperoleh nilai sebesar 4,387 lebih besar dari t_{tabel} pada taraf signifikansi 0,05 dengan dk ($48-2 = 46$) diperoleh nilai sebesar 2,011. Ini memberikan arti bahwa iklim organisasi memberikan kontribusi yang signifikan terhadap kinerja dosen. Berdasarkan hasil penelitian tersebut, disarankan kepada para pimpinan (Direktur) agar lebih memperhatikan iklim organisasi diantaranya suasana kekeluargaan, keharmonisan, dan kesejahteraan para dosen sebab iklim organisasi tersebut merupakan faktor pendukung yang sangat esensial dalam menjalin kerjasama antar dosen maupun dengan pimpinan.
3. Disarankan kepada para pengambil kebijakan pada Pusdiknakes, Depdiknas, Depkes. Propinsi Jawa Barat untuk menambah volume pendidikan dan pelatihan yang berhubungan dengan peningkatan kompetensi profesional dosen.
4. Disarankan kepada para pengelola Akademi Keperawatan agar dalam melaksanakan rekrutmen dosen lebih memperhatikan aspek kompetensi profesional.
5. Disarankan kepada para peneliti lain untuk melakukan penelitian lanjutan dengan mengkaji faktor-faktor lain yang turut berpengaruh terhadap peningkatan kinerja dosen sehingga menambah wawasan lebih luas lagi

