



## BAB V

### KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN REKOMENDASI

#### A. KESIMPULAN

Bertitik tolak pada tujuan penelitian yang telah ditetapkan maka dapat ditarik kesimpulan-kesimpulan sebagai berikut :

1. Kinerja dosen di Universitas Pasundan Bandung berkategori Sangat Baik.  
Hal ini berdasarkan hasil pengolahan data responden dengan rata-rata skor jawaban sebesar 141,28.
2. Iklim organisasi di Universitas Pasundan Bandung berkategori sangat baik  
Hal ini berdasarkan hasil pengolahan data responden dengan rata-rata skor jawaban sebesar 146,11.
3. Koefisien korelasi (  $r$  ) antara ( $X_1$ ) dengan (Y) adalah sebesar 0,690 atau  $r_{X_1Y} = 0,690$  dengan demikian dapat disimpulkan bahwa koefisien korelasi antara kedua variabel tersebut berada pada tingkat korelasi kuat. Dari angka tersebut menunjukkan bahwa hipotesis dapat diterima ( $H_a$  diterima). Artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara kinerja dosen terhadap produktivitas kerja..
4. Koefisien korelasi (  $r$  ) antara ( $X_2$ ) (Y) adalah sebesar 0,483 atau  $r_{X_2Y} = 0,403$ . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa koefisien korelasi antara kedua variabel tersebut berada pada tingkat korelasi sedang atau cukup. Dari angka tersebut menunjukkan bahwa hipotesis kedua yang penulis ajukan dapat diterima ( $H_a$  diterima). Artinya terdapat pengaruh

yang signifikan antara kinerja dosen dengan produktivitas kerja. Hasil perhitungan dapat dilihat pada lampiran.

5. Koefisien korelasi ( $r$ ) antara ( $X_2$ ) dengan ( $X_1$ ) adalah sebesar 0,475 atau  $r_{X_2Y} = 0,475$ . dengan demikian dapat disimpulkan bahwa koefisien korelasi antara kedua variabel tersebut berada pada tingkat korelasi sedang atau cukup. Dari angka tersebut menunjukkan bahwa hipotesis dapat diterima ( $H_a$  diterima). Artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara iklim organisasi terhadap produktivitas kerja.
6. Koefisien korelasi ( $r$ ) antara kinerja dosen dan iklim organisasi ( $X_{1,2}$ ) dengan produktivitas kerja ( $Y$ ) adalah sebesar 0,802 atau  $r_{X_{1,2}Y} = 0,802$  dengan demikian dapat disimpulkan bahwa koefisien korelasi antara variabel  $X_{1,2}$  dengan variabel  $Y$  tersebut berada pada tingkat korelasi sangat kuat. Nilai koefisien determinasi antara variabel  $X_{1,2}$  dengan variabel  $Y$  sebesar 64,6%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel produktivitas kerja ( $Y$ ) ditentukan oleh variabel iklim kerja dan kinerja dosen ( $X_{1,2}$ ) sebesar 64,6%. Sedangkan sisanya sebesar 35,4% dipengaruhi oleh variabel atau faktor lain. Hasil uji keberartian koefisien korelasi diketahui  $F$  hitung sebesar 7,690. Dengan Asymtop Signifikansi 0,001 maka disimpulkan bahwa korelasi antara variabel  $X_{1,2}$  dengan variabel  $Y$  adalah signifikan atau dapat dikatakan bahwa secara bersama-sama  $X_1$  dan  $X_2$  berpengaruh terhadap  $Y$ . serta hubungan yang terjadi adalah hubungan yang linear. Artinya setiap ada kenaikan yang terjadi pada variabel  $X$  akan diikuti oleh kenaikan pada variabel  $Y$ . Hasil analisis regresi

Anova .

t

menunjukkan bahwa hubungan fungsional antara variabel  $X_1$ , dan  $X_2$  dengan variabel  $Y$  tercermin pada persamaan regresi  $\hat{Y} = 7,110 + 0,690X_1 + 0,554X_2$ . Dari angka tersebut menunjukkan bahwa hipotesis dapat diterima ( $H_a$  diterima). Artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara iklim organisasi dan kinerja dosen secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja.

## B. IMPLIKASI

Implikasi bagi lembaga (Universitas Pasundan Bandung) :

1. Lembaga senantiasa memelihara dan terus-menerus berupaya untuk meningkatkan kemampuan dosen dalam kompetensi pedagogik, sosial, personal dan profesional sesuai dengan amanah UU no 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen serta lebih memotivasi stafnya (dosen) untuk bekerja lebih baik dan lebih berprestasi.
2. Lembaga terus berupaya untuk mewujudkan suasana /iklim kerja yang kondusif dalam rangka pencapaian produktivitas kerja, terutama dalam hubungan sosial dan struktur tugas.
3. Optimalisasi peran dosen sebagai pendidik, peneliti dan pengabdian pada masyarakat melalui kegiatan-kegiatan ilmiah dan kemasyarakatan.
4. Peningkatan produktivitas kerja dapat dicapai melalui peningkatan hasil kerja oleh semua orang dan segala komponen organisasi . Mutu tidak hanya berkaitan dengan produk tetapi tetapi menyangkut berbagai aktivitas

yang dilakukan, oleh karenanya peningkatan aspek mutu sumberdaya manusia merupakan aspek penting dalam peningkatan mutu hasil kerja.

### **C. REKOMENDASI**

#### **1. Bagi lembaga yang diteliti**

- a Mendayagunakan potensi sumber daya manusia (dosen) dengan sebaik-baiknya melalui berbagai aktivitas akademik dan non akademik sehingga kinerjanya terus meningkat.
- b Memelihara iklim organisasi yang kondusif untuk pencapaian produktivitas kerja sehingga setiap individu (dosen dan staf lainnya) memiliki kenyamanan, keamanan dan memiliki ruang gerak yang luas dalam organisasi sehingga peluang berprestasi lebih banyak

#### **2. Bagi peneliti selanjutnya**

- a Mengkaji faktor-faktor lain yang berpengaruh terhadap produktivitas kerja sehingga perbendaharaan keilmuan administrasi pendidikan lebih luas dan mendalam
- b Mencoba untuk meneliti kembali kinerja dan iklim organisasi bagaimana pengaruhnya terhadap produktivitas kerja di lembaga lain.



