

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN REKOMENDASI

Sebagai bab terakhir dalam tesis ini, ada tiga hal pokok sebagai hasil dari pemaknaan penelitian secara terpadu yang telah diperoleh, yang terdiri dari kesimpulan, implikasi dan rekomendasi

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasannya dapat ditarik hal-hal sebagai berikut:

1. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini dapat diterima kebenarannya:
 - a. Pemberian kompensasi memberi pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja dosen STAI terakreditasi di Kabupaten Garut lingkungan Kopertais Wilayah II Jabar dan Banten, yaitu STAI Siliwangi dan STAI Musadaddiyah sebesar : 18.1%, Hasil Persamaan regresinya adalah $Y = 0,465X_2 + 87,214$, sehingga didapat nilai kinerja = $0,648 \text{ Kompensasi} + 85,930$ konstanta sebesar 87,214 menyatakan bahwa jika tidak ada variabel kompensasi, maka kinerja sebesar 87,214 satuan kualitas kinerja.

Koefisien regesi sebesar 0,465 menyatakan bahwa setiap peningkatan variabel kompensasi. mengakibatkan peningkatan kinerja sebesar 0,465, atau setiap peningkatan kompensasi sebesar 100%, maka kinerja akan meningkat 46.5% apabila motivasi konstans.

Kesimpulannya bahwa pemberian kompensasi memberikan kontribusi yang signifikan terhadap kinerja sebesar 46,5. Kontribusi ini tergolong pada kategori sedang, sisanya 53,5 ditentukan oleh faktor lain

- b. Motivasi mengajar dosen memberi pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja dosen STAI terakreditasi di Kabupaten Garut Kopertais Wilayah II Jabar dan Banten, yaitu STAI Siliwangi dan STAI Musadaddiyah sebesar : 26.7%. dari Persamaan regresi: $Y = 0,527X_2 + 81,735$, didapat nilai motivasi = motivasi + 81,735. Konstanta sebesar 81,735 menyatakan bahwa jika tidak ada variabel kompensasi, maka kinerja sebesar 81,735 satuan kualitas motivasi. koefisien regresi sebesar 0.527 menyatakan bahwa setiap peningkatan variabel motivasi, mengakibatkan peningkatan motivasi sebesar 0,465. atau setiap peningkatan motivasi sebesar 100%, maka motivasi akan meningkat 46,5% apabila kinerja konstan. Kesimpulannya bahwa pemberian motivasi memberikan kontribusi yang signifikan terhadap kinerja sebesar 26.7% Kontribusi ini tergolong pada kategori sedang, sisanya 73.3% ditentukan oleh faktor lain
- c. Korelasi antara variabel motivasi (X_1) dengan variabel kompensasi (X_2) dosen STAI terakreditasi di Kabupaten Garut Kopertais Wilayah II Jabar dan Banten, yaitu STAI Siliwangi dan STAI Musadaddiyah dengan nilai sig ($0,007$) $< 0,05$, sehingga didapat variabel motivasi dan kompensasi berkorelasi dengan besar korelasi 0,281.



- d. Pemberian kompensasi dan motivasi mengajar dosen setara ~~bersama~~ sama memberikan kontribusi positif dan signifikan terhadap ~~kinerja~~ kinerja dosen STAI terakreditasi di Kabupaten Garut Kopertais Wilayah II Jabar dan Banten, yaitu STAI Siliwangi dan STAI Musadaddiyah sebesar : 35.5%. Hasil Analisa regresi dengan Persamaan: $Y = aX_1 + bX_2 + a = 0,440X_1 + 0,333X_2 + 64,961$ kinerja = 0,440 motivasi + 0,333 kompensasi + 64.961. konstanta sebesar 64,961 menyatakan bahwa jika tidak ada variabel kompensasi dan motivasi, maka kinerja sebesar 64,961 satuan kualitas kinerja. Koefisien regresi sebesar 0,440 menyatakan bahwa setiap peningkatan motivasi, mengakibatkan kenaikan kinerja sebesar 0,440, dengan variabel kompensasi dianggap konstan dan koefisien regresi sebesar 0,333 menyatakan bahwa setiap peningkatan variabel kompensasi, mengakibatkan peningkatan kinerja sebesar 0,333, dengan variabel motivasi dianggap konstan.
2. Berdasarkan uji signifikan regresi ganda, maka persamaan regresi $Y=64.961+0.440X_1$ adalah signifikan artinya persamaan tersebut dapat digunakan sebagai kriteria dari regresi pada tarap kepercayaan 95%, dengan kata lain pemberian kompesasnsi dan motivasi kerja dosen dapat digunakan untuk memprediksi kinerja dosen apabila kedua variabel bebas tersebut diketahui.
 3. Secara parsial memberikan insentif tambahan memberi pengaruh sebesar 18.1% dan motivasi kerja dosen memberi pengaruh sebesar = 26.7% terhadap kinerja dosen STAI terakreditasi di Kabupaten Garut Kopertais

Wilayah II Jabar dan Banten, yaitu STAI Siliwangi dan STAI Musadaddiyah.

B. Implikasi :

Berdasarkan temuan-temuan dalam penelitian, berikut disajikan beberapa implikasi yang dianggap relevan dengan penelitian ini, antara lain :

Kecenderungan jawaban responden menunjukkan bahwa pemberian kompensasi dan motivasi terhadap kinerja dosen dari skor ideal kecenderungan daya serap atau skor yang dicapai untuk variabel ini berada dalam katagori “**sedang**”, hal ini berimplikasi agar pemerintah khususnya pemerintah daerah dan pimpinan lembaga pendidikan perlu memperhatikan kesejahteraan dosen antara lain memberikan kompensasi moneter untuk dapat memenuhi kebutuhan dosen dan keluarganya, dengan demikian dosen bisa lebih dapat memusatkan perhatian dan memberikan layanan yang maksimal bagi peningkatan kinerjanya.

C. Rekomendasi

Berdasarkan temuan-temuan penelitian, dengan ini penulis kemukakan rekomendasi yang dianggap relevan

1. Kepada dosen agar :

- Selalu memotivasi diri untuk meningkatkan kinerjanya hal ini memerlukan kesadaran diri disertai rasa pengabdian diri yang tulus

- Berusaha meningkatkan kompetensi diri melalui peningkatan kualifikasi pendidikan, belajar semakin mandiri dengan banyak membaca dan belajar dari teman sejawat.
2. Kepada pimpinan, pimpinan sebagai penanggung jawab keberhasilan tujuan sekolah tinggi, agar :
 - Selalu memotivasi mengajar dosen yang sudah cukup baik untuk tetap konsisten dan dapat terus ditingkatkan. motivasi guru yang demikian memungkinkan dosen yang lain dapat mengajar dengan baik dan mengerahkan segala upaya bagi keberhasilan belajar peserta didik.
 - Sebagai pimpinan tidak hanya menuntut dosen agar menunjukkan kinerjanya yang baik tapi juga turut memperhatikan kesejahteraan dosen, kesejahteraan dalam arti bukan hanya dalam bentuk materi seperti tunjangan kesejahteraan dosen, melainkan dalam bentuk lain seperti menciptakan hubungan yang harmonis diantara dosen dan karyawan yang lainnya, memberikan pujian dan penghargaan kepada yang berprestasi, memberikan pembinaan dan cara lainnya yang menunjang dan meningkatkan motivasi dan kinerja dosen.
 - Memberikan kesempatan kepada dosen untuk mengembangkan kemampuan dan kreativitas dalam pelaksanaan pembelajaran yang dikelolanya, dengan demikian dapat dicapai kinerja yang lebih baik.
 3. Kepada pengambil kebijakan dari pemerintah baik daerah ataupun pusat.
Memperhatikan dan memperjuangkan kesejahteraan para pegawainya termasuk dosen sebagai tenaga pengajar, agar dengan kesejahteraan itu guru-guru dapat lebih berkonsentrasi kepada pelaksanaan tugasnya dan

memberikan pelayanan untuk pencapaian hasil belajar maksimal peserta didiknya. tenaga pengajar tidak lagi berusaha untuk mencari tambahan pendapatan untuk mencukupi kebutuhannya dirinay dan keluarganya, karena hal tersebut akan mengurangi konsentrasi saat pelaksanaan tuganya.

4. Kepada peneliti selanjutnya :

- Kinerja mengajar merupakan faktor penting untuk tercapainya prestasi belajar peserta didik, faktor-faktor tersebut menarik untuk diungkapkan, maka disarankan untuk dapat meneliti variable lainnya yang belum diungkap dalam penelitian ini
- Penelitian ini hanya menggunakan metode deskriptif dan statistik inferensial yang mengandalkan pendekatan kuantitatif dan pengujian srstatistik terhadap data yang berupa angka-angka sebagai dasar untuk menarik kesimpulan, disarankan agar pada peneliti berikutnya perlu dilengkapi dengan pendekatan kualitatif untuk mempertajam kajian.
- Penelitian ini hanya menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpul data utama dengan dibantu studi pustaka untuk melengkapi kekurangannya. sedangkan instrumen pengumpul data lainnya tidak di gunakan, keterbatasan-keterbatasasn yang dikemukakan diharapkan kepada peneliti berikutnya untuk mengkaji faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja lainnya. yang belum dibahas dan diungkapkan dalam penelitian ini.



