

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. Gambaran umum sistem kompensasi di STP Bandung menurut pandangan dosen (51,52 %), termasuk kategori kurang baik, bila dilihat secara kumulatif sebesar 62,121% dan hanya sekitar 37 % menilai sudah baik.
2. Gambaran umum kepuasan kerja dosen STP Bandung termasuk kategori cukup memuaskan (48,48 %) dan sekitar 36,36 % dosen merasa puas dengan pekerjaannya sekarang.
3. Secara keseluruhan dapat dikatakan bahwa kinerja dosen dilihat dari frekuensi kumulatif termasuk ke dalam kategori kurang baik (sekitar 42%), dan hanya sekitar 23 % (persentase kumulatif) termasuk kategori baik. Sedangkan sisanya 35 % berada pada kategori cukup.
4. Berdasarkan hasil analisis statistik menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen, hal ini dapat dilihat dari hasil uji t. dimana $t_{hitung} (1)$ untuk variabel kompensasi diperoleh nilai sebesar 3,916 lebih besar dari t_{tabel} pada taraf signifikansi 0,01 dengan dk



($66 - 3 - 1 = 62$) diperoleh nilai sebesar 2,3567 (dengan interpolasi). Ini memberikan arti bahwa kompensasi memberikan kontribusi yang signifikan terhadap kinerja dosen. Pengaruh variabel kompensasi terhadap kinerja dosen dapat dilihat dari hasil koefisien determinasi sebesar 0,687. Gambaran ini menunjukkan bahwa kinerja dosen dipengaruhi oleh faktor kompensasi sebesar 47,20 %. Sedangkan sisanya 52,8 % dipengaruhi faktor lain. Berdasarkan hasil tersebut (uji t), dapat disimpulkan bahwa hipotesis penelitian yang menyatakan "Kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja dosen STP Bandung." dapat diterima.

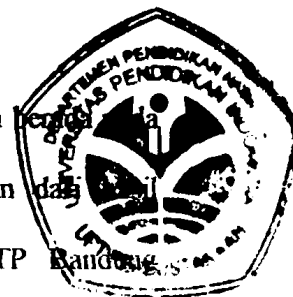
5. Berdasarkan hasil analisis statistik menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen, hal ini dapat dilihat dari hasil uji t. dimana $t_{hitung} (1)$ untuk variabel kepuasan kerja diperoleh nilai sebesar 7,988 lebih besar dari t_{tabel} pada taraf signifikansi 0,01 dengan dk ($66 - 3 - 1 = 62$) diperoleh nilai sebesar 2,3567 (dengan interpolasi). Ini memberikan arti bahwa kepuasan kerja memberikan kontribusi yang signifikan terhadap kinerja dosen. Pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap kinerja dosen dapat dilihat dari hasil koefisien korelasi sebesar 0,821. Gambaran ini menunjukkan bahwa kinerja dosen dipengaruhi oleh faktor kepuasan kerja sebesar 67,40 %. Sedangkan sisanya 32,60 % dipengaruhi faktor lain. Berdasarkan hasil tersebut (uji t), dapat disimpulkan bahwa hipotesis penelitian yang menyatakan "Kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja dosen STP Bandung." dapat diterima.

6. Hasil analisis menunjukkan bahwa secara bersama-sama kedua variable bebas (kompensasi dan kepuasan kerja) memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja dosen. Setiap peningkatan kompensasi dan kepuasan kerja akan diikuti peningkatan kinerja dosen. Pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja dosen dapat dilihat dari hasil regresi ganda sebesar 0,859. Hal ini menunjukkan bahwa secara bersama-sama kedua variable bebas tersebut berpengaruh sebesar 73,80 %. Sedangkan sisanya sebesar 26,20 % dipengaruhi oleh faktor lain.

B. Implikasi

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

1. Berdasarkan kecenderungan umum yang menunjukkan bahwa kompensasi berada pada kategori kurang baik (52,40%) dari skor ideal. Kecenderungan hasil penelitian tersebut membawa implikasi bahwa apabila manajemen STP Bandung menginginkan terjadinya perubahan dan peningkatan kinerja dosennya, maka sudah selayaknya mengevaluasi bagaimana sistem dan pola kompensasi sekarang ini (finansial maupun non-finansial) apakah sudah efektif atau belum dalam upaya meningkatkan kinerja dosen STP Bandung.



2. Kecenderungan umum yang ditemukan pada, kepuasan kerja berada pada kategori cukup (53,50%) dari skor ideal. Kecenderungan dari penelitian ini berimplikasi bahwa bila manajemen STP Bandung (pemimpin) menginginkan terjadinya peningkatan kinerja yang tinggi para dosennya, maka kepuasan kerja sebagai salah satu faktor penentu kinerja harus dikelola dengan baik dan dipelihara. Jika dilihat dari temuan sebelumnya yang menunjukkan bahwa pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja lebih tinggi dibandingkan dengan kompensasi. Temuan ini memberikan implikasi kepada pengelola STP Bandung agar tetap meningkatkan kualitas pelayanan dan kemudahan-kemudahan kepada dosen untuk mengembangkan kemampuannya.
3. Kecenderungan umum yang ditemukan pada, kinerja dosen berada pada kategori cukup (60,70%) dari skor ideal. Hasil ini berimplikasi bahwa jika manajemen STP Bandung menginginkan para dosen dapat bekerja lebih bergairah dan produktif, maka faktor kompensasi (penghargaan atas kreativitas, kemampuan manajemen dalam mengatasi masalah-masalah yang timbul dalam pekerjaan, toleransi jam kerja, besaran dan waktu pemberian gaji, dasar penghitungan dan waktu pemberian insentif) dan kepuasan kerja seperti (kebijakan dan administrasi, hubungan antar kolega, kondisi kerja, pekerjaan itu sendiri, pengakuan atas prestasi dan status, serta kesempatan untuk berkembang) mutlak diperhatikan dan dipelihara sedemikian rupa agar para dosen dapat bekerja lebih tenang, lebih nyaman, selalu bersemangat dalam bekerja, memberikan dukungan

pada pimpinan, dan senang bekerja dengan rekan kerja, sehingga pada gilirannya akan meningkatkan kinerja dosen lebih optimal.

C. Rekomendasi

Berdasarkan pembahasan dan kesimpulan serta implikasi penelitian diatas, maka dapat direkomendasikan beberapa hal, diantaranya :

1. Bagi Manajemen STP Bandung

Mengacu kepada temuan penelitian seperti dijelaskan pada Bab IV (analisis dekkriptif, serta pengujian hipotesis), maka untuk meningkatkan kinerja dosen, manajemen STP Bandung disarankan untuk memberikan perhatian dan porsi yang besar terhadap sistem kompensasi yang berlaku, misalnya untuk pemberian kompensasi yang bersifat finansial disarankan untuk memberikannya secara obyektif (melihat besar kecilnya tanggung jawab dan beban kerja tanpa melihat orang secara individu). Sedangkan untuk kompensasi yang bersifat non-finansial, misalnya dengan sering mengadakan acara-acara non-formal yang tujuannya untuk mempererat dan menumbuhkan rasa percaya.

Untuk lebih menciptakan kinerja yang tinggi pada diri dosen, maka pihak manajemen (pimpinan) STP Bandung harus berupaya meningkatkan upaya pembinaan sumber daya manusia (dosen) diantaranya melalui beberapa upaya diantaranya :

- a. Menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, dengan cara melakukan komunikasi dua arah, sehingga unsur pimpinan dapat mengidentifikasi berbagai harapan/keinginan dosen.

- b. Menyediakan program pendidikan, pelatihan dan pengembangan yang terpadu dan terbuka bagi seluruh dosen, serta dukungan fasilitas kerja yang memadai sehingga dosen tidak ketinggalan informasi.
- c. Meskipun penilaian prestasi kerja dosen merujuk pada pola baku (DP3), manajemen disarankan melakukan penilaian kinerja yang lebih obyektif, dan menjalankan program "reward" secara konsisten sesuai ketentuan perundangan yang berlaku.
- d. Memperlakukan dosen sebagai "mitra kerja", dan dilibatkan dalam berbagai pengambilan keputusan, sehingga akan menumbuhkan motivasi intrinsik para dosen karena mereka merasa berguna bagi lembaga.
- e. Mensosialisasikan visi dan misi yang ingin dicapai oleh STP Bandung, sehingga secara tidak langsung dosen merasa dilibatkan dan turut bertanggung jawab mencapai tujuan institusi.
- f. Mengupayakan agar kualitas pendidikan dosen terus ditingkatkan pada jenjang yang lebih tinggi, dengan mekanisme yang transparan dan obyektif.
- g. Membuat saluran komunikasi yang mudah digunakan, misalnya dengan mengadakan pertemuan rutin dengan dosen sehingga mereka dapat menyampaikan seluruh aspirasinya kepada manajemen STP Bandung.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Mengingat penelitian memperlihatkan bahwa kompensasi dan kepuasan kerja merupakan variabel yang turut mempengaruhi kinerja dosen, meskipun penelitian ini hanya melakukan survai terhadap dosen PNS, sehingga temuan yang didapat dalam penelitian ini hanya ditujukan dan berlaku untuk level dosen saja, padahal di STP Bandung, populasi tenaga pendidik bukan hanya dosen, tetapi juga widyaiswara dan tenaga pengajar honorer. Oleh karena itu, untuk mendapatkan gambaran yang akurat mengenai ketiga variabel yang diteliti, maka para peneliti selanjutnya disarankan untuk meneliti variabel lain diluar kompensasi dan kepuasan kerja yang diduga mempengaruhi kinerja dosen, misalnya variabel perencanaan dan pengembangan karir dosen, dan mengaitkan dengan variabel lainnya, misalnya produktivitas atau motif berprestasi, dengan objek penelitian (populasi) yang lebih besar, sehingga hasil penelitiannya dapat dijadikan pertimbangan manajemen STP Bandung, bagaimana menjaga dan meningkatkan kinerja seluruh dosen.



