

## **BAB V**

### **KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN REKOMENDASI**

Penutupan tesis ini, akan dikemukakan tiga hal pokok yang disajikan sebagai pemaknaan penelitian secara terpadu, terhadap semua hasil penelitian yang telah diperoleh. Tiga hal pokok itu terdiri dari kesimpulan (umum dan khusus), implikasi dan rekomendasi.

#### **A. Kesimpulan**

##### **1. Kesimpulan Umum**

Berdasarkan perhitungan Crosstabs, hubungan status dosen, tingkat pendidikan, dan masa kerja terhadap variabel kompetensi profesional ( $X_1$ ); motivasi kerja ( $X_2$ ) dan kinerja dosen ( $Y$ ) bahwa terdapat 18 permasalahan yang diajukan ternyata ada empat yang diterima (signifikan) yaitu : Terdapat hubungan yang signifikan pendidikan S2 dengan kompetensi profesional artinya kompetensi profesional dosen yang berpendidikan S2 lebih baik dari pada yang berpendidikan S1. Kemudian terdapat hubungan yang signifikan pendidikan S1 dan S2 dengan motivasi kerja artinya motivasi kerja dosen yang berpendidikan S1 dan S2 sama-sama mempunyai motivasi yang tinggi untuk meningkatkan kinerjanya. Sedangkan ada hubungan yang signifikan pendidikan S2 dengan kinerja dosen dapat dikatakan bahwa kinerja dosen yang berpendidikan S2 lebih giat dan produktif dari pada yang berpendidikan S1. Dalam hal kinerja di sini dosen yang berpendidikan S1 perlu meningkatkan kinerja agar apa yang menjadi tugasnya dapat berjalan dengan baik.

## 2. Kesimpulan Khusus

Dari hasil pengolahan data yang telah dilakukan pada bab sebelumnya, maka dihasilkan beberapa temuan penelitian sebagai berikut :

- a. Kompetensi profesional ( $X_1$ ) yang diukur oleh kinerja dosen (Y) memiliki kontribusi yang positif dan signifikan terhadap tinggi rendahnya kinerja dosen. Dengan demikian tinggi rendahnya kinerja dosen dijelaskan oleh kompetensi profesional. Besarnya kontribusi kompetensi profesional yang secara langsung berkontribusi terhadap kinerja dosen adalah 3,46%. Berdasarkan temuan penelitian ini dapat disimpulkan bahwa hipotesis penelitian yang menyatakan “kompetensi profesional berkontribusi secara signifikan terhadap kinerja dosen” dapat diterima.
- b. Motivasi kerja ( $X_2$ ) yang diukur oleh kinerja dosen (Y) memiliki kontribusi yang positif dan signifikan terhadap tinggi rendahnya kinerja dosen. Dengan demikian tinggi rendahnya kinerja dosen dijelaskan oleh motivasi kerja. Besarnya kontribusi motivasi kerja yang secara langsung berkontribusi terhadap kinerja dosen adalah 61,94%. Berdasarkan temuan penelitian ini dapat disimpulkan bahwa hipotesis penelitian yang menyatakan “motivasi kerja berkontribusi secara signifikan terhadap kinerja dosen” dapat diterima.
- c. Secara simultan kompetensi profesional ( $X_1$ ) dan motivasi kerja ( $X_2$ ) berkontribusi secara signifikan terhadap kinerja dosen (Y) sebesar 90%.



Sisanya yaitu sebesar 10% merupakan pengaruh yang datang dari faktor-faktor lain. Misalnya: kepemimpinan, iklim organisasi, etos kerja, budaya organisasi, kompensasi, kepuasan, loyalitas, pelayanan, negosiasi, mutu, produktivitas, bauran pemasaran dll. Berdasarkan temuan penelitian ini dapat disimpulkan bahwa hipotesis penelitian yang menyatakan “kompetensi profesional dan motivasi kerja berkontribusi secara simultan dan signifikan terhadap kinerja dosen” dapat diterima.

## **B. Implikasi**

Berdasarkan kesimpulan yang telah diuraikan di atas, berikut ini akan dikemukakan beberapa implikasi yang dianggap relevan dengan penelitian. Implikasi tersebut antara lain sebagai berikut:

1. Hasil pengolahan dan analisis data menunjukkan bahwa kompetensi profesional memberikan kontribusi yang signifikan terhadap kinerja dosen sebesar 16,56%. Kontribusi ini dirasa kecil, hasil temuan penelitian ini diperlukan upaya-upaya untuk meningkatkan kompetensi profesional dosen dapat dilakukan dengan jalan :
  - a. Memberlakukan aturan secara konsisten bahwa seorang dosen minimal berpendidikan S2.
  - b. Memberikan kesempatan kepada dosen untuk melanjutkan studi S2.

- c. Menyelenggarakan Diklat atau penataran khusus untuk meningkatkan kompetensi profesional dosen.
  - d. Memberikan kesempatan kepada dosen untuk mengikuti Diklat atau penataran khusus untuk meningkatkan kompetensinya.
  - e. Mengadakan evaluasi dan pembinaan secara rutin kepada para dosen berkaitan dengan pelaksanaan tugasnya sebagai dosen.
2. Hasil pengolahan dan analisis data menunjukkan bahwa motivasi kerja memberikan kontribusi yang signifikan terhadap kinerja dosen sebesar 61,94%. Sedangkan hasil analisis deskriptif kecenderungan jawaban responden terhadap variabel motivasi kerja berada dalam kategori cukup. Hal ini mengindikasikan bahwa motivasi kerja dosen harus lebih ditingkatkan. Peningkatan motivasi kerja diupayakan baik oleh pimpinan maupun oleh dosen itu sendiri. Hasil temuan penelitian ini diperlukan upaya-upaya untuk meningkatkan motivasi kerja dosen dapat dilakukan dengan jalan :
- a. Memberikan insentif dan penghargaan kepada dosen yang berprestasi.
  - b. Memberikan kepercayaan dan tanggung jawab kepada dosen untuk melaksanakan dan mengelola tugasnya secara mandiri.
  - c. Memberikan kesempatan kepada dosen untuk ikut terlibat setiap kegiatan yang mendatangkan manfaat untuk kesejahteraan dosen.
  - d. Mengadakan evaluasi dan pembinaan secara rutin kepada para dosen berkaitan dengan pelaksanaan tugasnya sebagai dosen.

3. Peningkatan kinerja yang dilakukan oleh dosen tidak terlepas dari usaha-usaha yang terarah dan terpadu yang dilaksanakan secara konsisten dan berkesinambungan. Dalam rangka memenuhi harapan tersebut diharapkan bagi para dosen untuk melakukan kegiatan sesuai dengan standar kerja yang telah ditetapkan oleh pimpinan lembaga yang bersangkutan.

### **C. Rekomendasi**

Berdasarkan temuan penelitian dan implikasi penelitian, maka direkomendasikan :

1. Para dosen untuk lebih meningkatkan kompetensi profesionalnya melalui mengambil program S2, mengikuti Diklat atau kursus-kursus agar peningkatan kompetensi profesional atau belajar dari dosen yang memiliki kompetensi profesional yang lebih baik dalam melaksanakan tugasnya.
2. Dalam rangka peningkatan kesejahteraan dosen, untuk memenuhi kompetensi profesional dan motivasi kerja disarankan setiap dosen membuat buku bahan ajar untuk kepentingan sendiri (yang diajarkan mahasiswanya) dan menggalakkan serta mengadakan penelitian minimal di lingkungan sendiri atau diberbagai lembaga yang dapat membiayai penelitian dosen dan mengajar diberbagai perguruan tinggi.
3. Pimpinan (dekan) agar mendukung dan memberikan kesempatan seluas-luasnya bagi para dosen untuk meneruskan pendidikan kejenjang yang lebih tinggi atau menganjurkan kepada para dosen untuk mengikuti Diklat atau

kursus-kursus agar peningkatan kompetensi profesional atau belajar dari dosen yang memiliki kompetensi profesional yang lebih baik.

4. Ketua yayasan dan pengelola lembaga, dalam melaksanakan rekrutmen dosen lebih memperhatikan aspek kompetensi profesional dan keahlian yang luar biasa (UUGD 14/2005 pasal 46 ayat 3).
5. Kepada para peneliti untuk melakukan penelitian lanjutan dengan mengkaji faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja dosen sehingga menambah cakrawala dan wawasan lebih luas.







