

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN REKOMENDASI

A. Kesimpulan

1. Kesimpulan penelitian secara umum menunjukkan bahwa, Variabel Iklim Organisasi, Kepuasan Kerja dan Kinerja Dosen memiliki kategori “baik”. Secara khusus hal tersebut tergambar dari:
 - a. Variabel iklim organisasi yang terdiri dari 6 dimensi, yakni: 1) *Supportive*; 2) *Collegial*; 3) *Intimate*; 4) *Directive*; 5) *Restrictive*; Dan 6) *Disengaged*, memiliki nilai 3,53 atau kalangan dosen, Iklim Organisasi termasuk pada kategori “baik”. Artinya, perilaku dosen dan pimpinan di STIA LAN Bandung menunjukkan adanya saling menghargai, menghormati dan terbentuk pola koordinasi yang dinamis.
 - b. Variabel kepuasan kerja mencakup *hygiene factors* dan *motivators*. memiliki nilai 3,33 atau di kalangan dosen, kepuasan kerja termasuk pada kategori “baik”. Artinya, kebijakan yang diambil oleh lembaga, hubungan antara dosen dan kondisi pekerjaan dapat dirasakan oleh dosen maupun pimpinan di STIA LAN Bandung sebagai motivator dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.
 - c. Variabel kinerja dosen yang mencakup 3 dimensi, yakni: 1) Pengajaran, 2) Penelitian, dan 3) Pengabdian pada masyarakat. memiliki nilai 3,96 atau dapat dikatakan bahwa Kinerja Dosen termasuk pada kategori “baik”.

Artinya, intelengensi, keterampilan dan perilaku dosen memiliki kesesuaian dengan kewajiban dan tugas yang dikerjakannya.

2. Variabel Iklim Organisasi (X1) memiliki koefisien korelasi = 0,541 atau berhubungan positif dengan karegori “cukup kuat“ dengan Kinerja Dosen (Y) atau Iklim Organisasi (X1) memberikan kontribusi secara signifikan terhadap Kinerja Dosen (Y) sebesar 29,27%.
3. Variabel Kepuasan Kerja (X2) memiliki koefisien korelasi = 0,616 atau berhubungan positif dengan karegori “kuat” dengan Kinerja Dosen (Y) atau Kepuasan Kerja (X2) memberikan kontribusi secara signifikan terhadap Kinerja Dosen (Y) sebesar 37.95%.
4. Variabel Iklim Organisasi (X1) memiliki koefisien korelasi = 0,702 atau berhubungan positif dengan karegori “kuat” dengan Kepuasan Kerja (X2) atau Iklim Organisasi (X1) memberikan kontribusi secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja (X2) sebesar 49,28%.
5. secara bersama-sama X1 dan X2 memiliki koefisien korelasi = 0,635 atau berhubungan positif dengan karegori “kuat” dengan Y . Artinya, secara bersama-sama X1 dan X2 memberikan kontribusi secara signifikan terhadap Y adalah sebesar 40,3% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini sebesar 59,7%.
6. Untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel X1 dan X2 terhadap Y dilakukan perhitungan untuk memperoleh koefisien regresi. Hasilnya adalah:

$$\hat{Y} = 23.935 + 0.167 X_1 + 0.353 X_2 + 0.773$$

Artinya, setiap kenaikan satu unit Y akan diikuti oleh kenaikan 0,167 satuan X1 dan 0,353 satuan X2.

B. Implikasi

Hasil penelitian ini mengindikasikan adanya pengaruh yang kuat dari Iklim organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja dosen sehingga memiliki implikasi terhadap ruang gerak dosen untuk dapat lebih optimal lagi mengembangkan diri dan melaksanakan pekerjaannya secara kreatif dengan memperlakukan dan memupuk perilaku positif, *Supportive*, *Collegial*, *Intimate*, *Directive*, *Restrictive* dan *Disengaged*,

Tugas dan tanggung jawab dosen tidak hanya terbatas dalam hal *transferring of knowledge* semata. Para dosen memikul tanggung jawab individual dan kolektif, tanggung jawab individual adalah tanggung jawab secara akademik. Sedangkan tanggung jawab kolektif adalah tanggungjawab selaku senat perguruan tinggi yang tertuang dalam tri dharma perguruan tinggi mencakup pendidikan dan pengajaran, penelitian dan kegiatan pengabdian kepada masyarakat (Peraturan Pemerintah Nomor 60 tahun 1999 tentang Pendidikan Tinggi)

Dengan dasar ini, maka tidak menutup kemungkinan munculnya *Hygiene factors* (Dimensi 1), karena beban pekerjaan yang begitu berat. Salah satu kondisi yang harus diantisipasi berkaitan dengan kondisi ini adalah, lembaga harus berupaya semaksimal mungkin menyediakan sarana dan prasarana pembelajaran yang dibutuhkan agar para dosen terhindar dari *Hygiene factors*. Dan memunculkan *motivators*.

C. Rekomendasi

Merujuk pada kesimpulan dan implikasi hasil penelitian ini, maka beberapa hal yang direkomendasikan dalam peningkatan kemampuan kinerja dosen adalah:

1. Untuk memacu kreativitas dosen, lembaga dalam memberikan tugas dan pekerjaan kepada dosen, seyogyanya ditunjang oleh pemberian fasilitas, tunjangan kerja, tunjangan prestasi dan sebagainya, secara proposional.
2. Menempatkan profesionalitas dosen dengan memberikan mereka kesempatan untuk aktif dalam proses pengambilan keputusan. Untuk itu, upaya peningkatan profesionalisme dosen melalui peningkatan pengetahuan, wawasan dan keterampilan seyogyanya mendapat perhatian dari lembaga.
3. Peningkatan pendidikan dosen melalui studi lanjut, lokakarya, seminar dan sebagainya merupakan pilihan yang semestinya dipertimbangkan lembaga dalam mewujudkan dan meningkatkan kinerja dosen yang profesional.