

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data penelitian dan pengujian serta pembahasan dari bab-bab sebelumnya mengenai variabel-variabel yang berpengaruh terhadap motivasi dosen di Universitas Darma Persada, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi dosen, berarti dengan semakin meningkatnya kemampuan seorang pimpinan, ternyata akan meningkatkan motivasi dosen.
2. Kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi dosen, berarti dengan semakin terpenuhinya harapan dosen terhadap kompensasi ternyata akan meningkatkan motivasi dosen.
3. Kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi dosen, berarti dengan semakin meningkatnya kepuasan kerja, ternyata akan meningkatkan motivasi dosen.
4. Kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja dosen, berarti dengan semakin meningkatnya kemampuan pemimpin dalam mempengaruhi bawahannya, maka akan menyebabkan meningkatnya kepuasan kerja dosen.
5. Kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja dosen, berarti apabila kompensasi meningkat, ternyata kepuasan kerja dosen juga meningkat.

B. Implikasi

Berdasarkan temuan yang diperoleh dari penelitian yang telah dijelaskan sebelumnya, dapat disampaikan beberapa implikasi secara teoritik dan praktis sebagai berikut:

1. Peningkatan kemampuan kepemimpinan berimplikasi secara signifikan terhadap motivasi dosen dalam menjalankan tugas dan kewajiban dosen dalam hal pendidikan, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat. Upaya-upaya peningkatan kemampuan kepemimpinan tersebut akan berimplikasi terhadap peningkatan kedisiplinan, ketaatan, tanggung jawab dari para dosen dan karyawan dalam melaksanakan kewajibannya. Kondisi tersebut akan mendorong tidak saja dosen, namun juga seluruh karyawan untuk bekerja dengan lebih baik lagi. Dengan demikian hasil kerja mereka akan berdampak pada layanan yang prima kepada mahasiswa, dimana mahasiswa menjadi lebih semangat dalam mengikuti proses belajar mengajar. Selain itu, dosen juga akan terpacu untuk melakukan / merealisasikan tri darma perguruan tinggi yaitu pendidikan (pengajaran) , penelitian dan pengabdian kepada masyarakat.
2. Peningkatan kompensasi berimplikasi secara signifikan terhadap motivasi dosen .

Peningkatan kompensasi akan mendorong keinginan dosen untuk melaksanakan tugas dan kewajibannya dengan baik. Upaya Peningkatan kompensasi yang disesuaikan dengan kondisi di lingkungan kerja, pembuatan format kompensasi yang tepat baik kompensasi langsung maupun tidak langsung , pola kompensasi khusus untuk penelitian dan pengabdian masyarakat bagi dosen dan perhatian institusi terhadap prestasi dosen dalam memberikan kompensasi maka akan berimplikasi pada peningkatan motivasi dosen serta karyawan

lainnya dalam melaksanakan tugas dan kewajiban mereka. Dosen akan terpacu untuk meningkatkan motivasinya dalam melaksanakan tugas mereka dengan baik. Dengan demikian para mahasiswa akan mendapatkan pengajaran yang optimal dan tentunya akan meningkatkan mutu lulusan dari Universitas Darma Persada. Peningkatan mutu lulusan akan berdampak pada penerimaan masyarakat terhadap lulusan dari Universitas Darma Persada.

3. Peningkatan Kepuasan Kerja berimplikasi secara signifikan terhadap motivasi dosen.

Peningkatan kepuasan kerja akan mendorong dosen untuk melakukan tugas dan kewajibannya dengan baik, sehingga tujuan organisasi bisa dicapai sesuai dengan rencana. Kepuasan kerja yang didukung dengan penyediaan sarana dan prasarana yang memadai bagi dosen dalam menjalankan tugas, sistem yang lebih efektif dalam proses pengajaran, dan pemberian insentif bagi dosen yang memiliki prestasi, akan mendorong dosen untuk lebih giat dalam melaksanakan tugasnya. Universitas juga dapat mencegah dosen untuk melakukan pelanggaran kerja, karena telah memberikan fasilitas-fasilitas, sistem ganjaran yang adil dan mencukupi serta insentif yang sesuai dengan harapan mereka. Dengan demikian dosen menjadi lebih loyal terhadap institusi dan tentunya akan meningkatkan kualitas mengajar mereka, karena dengan peningkatan kualitas mengajar, maka dosen akan memperoleh peningkatan insentif yang mereka terima.

4. Peningkatan kemampuan kepemimpinan berimplikasi secara signifikan terhadap kepuasan kerja.

Peningkatan Kepuasan kerja dosen yang dilakukan dengan cara meningkatkan kemampuan kepemimpinan yang handal disertai dengan perhatian yang penuh

dan tulus dari pimpinan, akan berimplikasi terhadap peningkatan kepuasan kerja dosen. Dengan upaya tersebut dosen akan lebih mempedulikan pimpinan yang mengarahkan mereka, karena mereka merasa diperhatikan dan diayomi sehingga akan tercipta iklim yang kondusif dalam mengembangkan visi dan misi universitas yang menjadi tugas dari seorang pimpinan dalam mensosiasikannya kepada sivitas akade-mika.

5. Peningkatan kompensasi berimplikasi terhadap kepuasan kerja

Peningkatan kompensasi akan menimbulkan dorongan bagi dosen untuk melaksanakan tugas dan kewajibannya dengan lebih bersemangat. Dengan meningkatnya kompensasi yang dilandasi dengan prinsip keadilan, berimplikasi pada menurunnya masalah-masalah ketidakpuasan kerja, sehingga kehadiran dosen menjadi lebih terpantau, kualitas kerja dosen meningkat, tercipta kenyamanan dan rasa solidaritas serta rasa kebersamaan /kekeluargaan sesama dosen sehingga mereka dapat bekerja dengan sepenuh hati/setulus hati serta cenderung untuk membe-rikan ide-ide baru bagi pengembangan organisasi.

C. Saran

Setelah memperoleh hasil penelitian, kesimpulan dan memperhatikan implikasi, berikut ini beberapa saran :

1. Perlu adanya peningkatan kemampuan kepemimpinan yang disertai dengan rasa kepedulian dan perhatian dari pimpinan Universitas Darma Persada kepada para dosen agar mereka lebih termotivasi untuk menjalankan tugas dan kewajiban mereka. Hal tersebut dapat dilakukan dengan : (1) meningkatkan rasa kepedulian dan perhatian kepada para dosen (2)

melakukan pendekatan persuasif kepada para dosen agar dosen merasa lebih dekat dengan pimpinan (3) memperlihatkan karakteristik kepemimpinan yang baik, agar bisa diikuti dan dicontoh (4) meningkatkan kemampuan berkomunikasi, agar pesan yang ingin disampaikan pimpinan dapat diinterpretasikan dengan baik oleh dosen.

2. Pimpinan Universitas Darma Persada harus lebih memperhatikan kompensasi yang diterima oleh para dosen, apakah kompensasi tersebut sudah memenuhi harapan mereka atau belum, dengan demikian Universitas Darma Persada dapat menentukan kebijakan mengenai pola kompensasi yang lebih sesuai dengan kebutuhan dosen Universitas Darma Persada. Peningkatan kompensasi harus benar-benar diperhatikan meliputi: (1) kompensasi agar disesuaikan dengan kondisi di lingkungan kerja (2) Membuat format kompensasi yang tepat baik kompensasi langsung maupun tidak langsung (3) Mengupayakan pola kompensasi khusus untuk penelitian dan pengabdian masyarakat bagi dosen (4) Memperhatikan prestasi dosen dalam memberikan kompensasi
3. Kepuasan kerja dosen harus lebih diperhatikan, dengan melakukan survei-survei terhadap kepuasan kerja mereka secara kontinyu dan berkesinambungan agar mereka termotivasi dan memiliki rasa keterikatan dengan universitas, sehingga mereka menjadi loyal dan dapat berkontribusi dengan lebih tulus. Pimpinan universitas juga perlu memberikan perhatian terhadap kompensasi yang diberikan kepada dosen karena kompensasi baik secara langsung maupun tidak langsung memiliki pengaruh kuat atas kepuasan kerja, produktivitas, perputaran karyawan dan proses lainnya dalam organisasi. Selain itu, dengan memperhatikan pola kompensasi yang tepat,

maka akan memberi kepuasan kerja kepada para dosen terhadap universitas dan membentuk keterikatan diantara dosen tersebut agar tidak berpindah ke organisasi lainnya karena ketidakpuasan mereka terhadap kompensasi yang diberikan. Selain itu, Unsada juga harus menyediakan sarana dan prasarana yang memadai bagi dosen dalam menjalankan tugas dan melakukan perbandingan dengan institusi lain yang sejenis

4. Dengan terujinya hipotesis penelitian terhadap variabel-variabel yang berpengaruh terhadap motivasi dan kepuasan kerja, perlu dilakukan penelitian lanjutan dalam cakupan yang lebih besar, guna pengembangan ilmu pengetahuan dengan meneliti variabel-variabel lain. Penelitian variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi motivasi dosen di Universitas Darma Persada di-harapkan akan menambah referensi atau masukan bagi universitas, demi pengembangan universitas secara menyeluruh dan berkesinambungan.



